



Pengaruh beban kerja mental dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Henson Alfa Gros di Kota Pekanbaru

The effect of mental workload and physical work environment on employee performance at PT Henson Alfa Gros, Pekanbaru City

Bayu Ferisa Nalta, Iwan Nauli Daulay, Sharnuke Asrilsyak

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja mental dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Henson Alfa Gros. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan regresi linier berganda. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 72 karyawan. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel beban kerja mental berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($p < 0,05$), sedangkan variabel lingkungan kerja fisik tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan ($p > 0,05$). Uji F menyatakan bahwa secara simultan kedua variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($p < 0,05$), dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 15,3%. Implikasi dari penelitian ini menekankan pentingnya manajemen operasional dalam mengelola beban kerja mental karyawan secara proporsional guna menciptakan kinerja yang optimal. Penelitian ini juga merekomendasikan agar perusahaan meningkatkan sistem insentif dan distribusi kerja yang adil sebagai upaya strategis dalam manajemen sumber daya manusia.

Kata Kunci: Beban Kerja Mental, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan, Regresi Linier, Manajemen Operasional

Abstract

This study aims to analyze the effect of mental workload and physical work environment on employee performance at PT. Henson Alfa Gros. The research method employed is quantitative with a multiple linear regression approach. Data were collected through questionnaires distributed to 72 employees. The regression analysis shows that mental workload has a positive and significant effect on employee performance ($p < 0.05$), while the physical work environment variable does not significantly affect performance ($p > 0.05$). The F-test confirms that, simultaneously, both independent variables significantly influence employee performance ($p < 0.05$), with a coefficient of determination (R^2) of 15.3%. The findings emphasize the importance of operational management in maintaining a balanced mental workload to enhance employee performance. This study recommends implementing reward systems and fair task distribution as strategic efforts to manage human resources effectively.

Keywords: Mental Workload, Physical Work Environment, Employee Performance, Linear Regression, Operational Management

Histori Artikel:

Diterima 22 September 2025, Direvisi 2 November 2025, Disetujui 11 November 2025, Dipublikasi 1 Desember 2025.

***Penulis Korespondensi:**

bayu.ferisa6839@student.unri.ac.id

DOI:

<https://doi.org/10.60036/jbm.885>

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional. Kinerja karyawan menjadi faktor kunci keberhasilan organisasi karena berkaitan langsung dengan produktivitas dan daya saing (Mangkunegara, 2017). Apabila kinerja karyawan menurun, maka pencapaian target dan pertumbuhan perusahaan juga akan terhambat.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah beban kerja mental. Beban kerja mental mencakup tuntutan pekerjaan yang tinggi, kompleksitas tugas, dan tekanan waktu. Jika beban ini dapat dikelola dengan baik, maka justru dapat menjadi pemicu motivasi dan fokus kerja yang lebih tinggi. Namun, apabila berlebihan dan tidak terkendali, dapat menimbulkan stres dan kelelahan (Siagian, 2019).

Selain itu, kondisi lingkungan kerja fisik juga menjadi aspek penting. Lingkungan kerja yang nyaman, misalnya pencahayaan yang baik atau suhu ruangan yang sesuai, dapat mendukung aktivitas kerja. Sebaliknya, lingkungan yang tidak memadai dapat menurunkan semangat kerja dan konsentrasi (Sedarmayanti, 2015).

Observasi awal di PT Henson Alfa Gros menunjukkan bahwa karyawan menghadapi tantangan beban kerja mental berupa tingginya target distribusi dan tuntutan pekerjaan. Hasil pra-survei memperlihatkan sebagian besar karyawan sering merasa kewalahan, kesulitan fokus, dan mengalami tekanan emosional. Sementara itu, kondisi lingkungan fisik relatif cukup baik, meskipun masih ada beberapa keluhan kecil. Fenomena ini menjadi alasan penting untuk meneliti sejauh mana beban kerja mental dan lingkungan kerja fisik memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan ini.

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja Mental

Beban kerja mental adalah tuntutan kognitif yang dialami seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Grandjean (2014) menyebutkan bahwa beban kerja mental mencakup proses persepsi, pengolahan informasi, hingga pengambilan keputusan. Tarwaka (2014) menambahkan bahwa beban kerja terjadi apabila terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kapasitas pekerja, baik secara fisik maupun mental.

Menurut Sluiter (2016), beban kerja mental berhubungan dengan tingkat konsentrasi, daya ingat, serta kecepatan pengambilan keputusan. Semakin tinggi beban mental, semakin besar usaha kognitif yang dibutuhkan. Jika dikelola dengan baik, beban kerja mental dapat meningkatkan fokus dan ketepatan kerja. Namun, jika berlebihan, dapat memicu stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas.

Prabawati (2017) menyatakan bahwa beban kerja mental merupakan suatu konsep yang tidak memisahkan faktor psikologis dan faktor fisik yang saling berpengaruh pada diri manusia. Dalam psikologi kerja, dibahas masalah-masalah yang berkaitan dengan kejiwaan yang dijumpai pada tempat kerja, yaitu yang menyangkut faktor-faktor diri. Yang termasuk faktor diri antara lain attitude, jenis kelamin, usia, sifat atau kepribadian, sistem nilai, karakteristik fisik, motivasi, minat, pendidikan, dan pengalaman (Simanjuntak, 2014).

Hart dan Staveland (2018) melalui instrumen NASA-TLX mengidentifikasi enam dimensi beban kerja mental, yaitu tuntutan tugas, tuntutan fisik, tuntutan temporal, performansi, usaha, dan tingkat frustrasi. Dimensi-dimensi ini menjadi dasar dalam menilai seberapa besar beban mental yang dialami karyawan. Dengan demikian, beban kerja mental bukan hanya faktor risiko, tetapi juga dapat menjadi pendorong motivasi kerja apabila mampu dikelola dengan baik.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merujuk pada kondisi nyata tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja karyawan. Alex (2014) menyebut lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang memengaruhi pelaksanaan tugas. Sedarmayanti (2015) menekankan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik akan meningkatkan konsentrasi dan semangat kerja, sedangkan kondisi yang buruk dapat menurunkan produktivitas.

Robbins (2015) menguraikan bahwa aspek fisik tempat kerja mencakup tata ruang, pencahayaan, suhu, sirkulasi udara, serta tingkat kebisingan. Faktor-faktor ini dapat berdampak pada kesehatan maupun kepuasan kerja. Misalnya, pencahayaan yang buruk membuat mata cepat lelah, sementara suhu ruangan yang terlalu panas dapat menurunkan konsentrasi.

Lingkungan kerja fisik menurut Sarwono (2015) dapat dibagi ke dalam dua kategori utama. Pertama, lingkungan yang secara langsung berhubungan dengan karyawan, seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sarana kerja lainnya. Kedua, lingkungan perantara atau lingkungan umum yang memengaruhi kondisi manusia dalam bekerja, antara lain temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, serta faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kenyamanan maupun produktivitas karyawan.

Lingkungan kerja fisik juga berperan sebagai faktor pendukung yang menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan. Apabila kondisi lingkungan sudah memenuhi standar, maka variasi kinerja cenderung dipengaruhi oleh faktor lain, seperti motivasi atau kepemimpinan. Oleh karena itu, meskipun penting, lingkungan kerja fisik tidak selalu menjadi faktor dominan dalam menentukan tingkat kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki (Mangkunegara, 2017). Kinerja dapat diukur melalui aspek kuantitas, kualitas, efisiensi, dan ketepatan waktu. Hasibuan (2014) menambahkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman, serta kesungguhan dalam bekerja.

Wibowo (2016) menyebutkan bahwa kinerja merupakan cerminan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal seperti kemampuan dan motivasi, maupun eksternal seperti kepemimpinan dan lingkungan kerja. Dengan kata lain, kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh kondisi psikologis dan sosial karyawan. Menurut Handoko (2014), kinerja karyawan merupakan hasil dari fungsi motivasi, kemampuan, serta lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi (Handoko, 2014).

Bambang Guritno dan Waridin dalam (Sidanti, 2015) menyatakan bahwa kinerja adalah “perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Indikator kinerja menurut Kasmir (2017) meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Sementara itu, Maryati (2021) menegaskan bahwa faktor motivasi, kompensasi, dan kepemimpinan turut berperan penting dalam menentukan kinerja. Artinya, pencapaian kinerja optimal membutuhkan kombinasi antara keterampilan individu dan dukungan organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linier berganda. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Henson Alfa Gros yang berjumlah 105 orang. Jumlah sampel sebanyak 72 responden ditentukan berdasarkan total seluruh karyawan yang memenuhi kriteria purposive sampling, yaitu karyawan yang bekerja di bagian administrasi dan kantor. Seluruh karyawan yang sesuai dengan kriteria tersebut dijadikan sampel penelitian.

Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert lima poin yang mengukur beban kerja mental, lingkungan kerja fisik, dan kinerja karyawan. Data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan instrumen layak digunakan. Analisis data dilakukan menggunakan software SPSS versi 26 for Windows, dengan tahapan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2).

Tabel Operasional Variabel

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konseptual	Indikator	Skala Pengukuran
Beban Kerja Mental	Tuntutan kognitif yang dialami seseorang dalam melaksanakan tugasnya, meliputi tekanan psikologis, kompleksitas tugas, dan tanggung jawab.	1. Merasa kewalahan 2. Sulit berkonsentrasi 3. Lupa akan informasi 4. Emosi negatif • Merasa kecemasan • Stress dalam konteks beban kerja mental (Naismith, 2017)	Interval
Lingkungan Kerja Fisik	Kondisi fisik tempat kerja yang dapat mempengaruhi kesehatan dan kinerja karyawan, meliputi pencahayaan, suhu, kebisingan, tata letak ruangan, dan ergonomi.	1. Tata ruang kerja 2. Pencahayaan 3. Suhu dalam ruangan 4. Kebisingan (Sidanti, 2015)	Interval
Kinerja Karyawan	Hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya, dapat diukur melalui kuantitas dan kualitas output, tingkat kesalahan, dan waktu penyelesaian tugas.	1. Inisiatif 2. Kehadiran dan ketepatan waktu 3. Kerja sama 4. Manajemen waktu kerja 5. Kualitas kerja 6. <i>Problem solving</i> 7. Kemampuan berkomunikasi Data Primer, 2025	Interval

RESULTS AND DISCUSSION

Demografi Responden

Tabel 2. Demografi Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	35	48.6%
	Perempuan	37	51.4%
Usia	<25 tahun	20	27.8%
	25–35 tahun	38	52.8%
	>35 tahun	14	19.4%
Masa Kerja	<3 tahun	25	34.7%
	3–5 tahun	32	44.4%
	>5 tahun	15	20.9%

Sumber: Olahan Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 1 mengenai karakteristik responden, dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini adalah perempuan, yaitu sebanyak 37 orang (51,4%), sedangkan laki-laki sebanyak 35 orang (48,6%). Hal ini menunjukkan bahwa proporsi antara karyawan laki-laki dan perempuan di bagian administrasi dan kantor PT. Henson Alfa Gros relatif seimbang, dengan sedikit dominasi karyawan perempuan.

Ditinjau dari segi usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 25–35 tahun sebanyak 38 orang (52,8%). Kelompok usia ini umumnya berada pada fase produktif dan memiliki kemampuan adaptasi tinggi terhadap beban kerja dan perubahan lingkungan kerja.

Berdasarkan masa kerja, responden terbanyak memiliki masa kerja antara 3–5 tahun sebanyak 32 orang (44,4%), diikuti oleh masa kerja kurang dari 3 tahun sebanyak 25 orang (34,7%), dan lebih dari 5 tahun sebanyak 15 orang (20,9%). Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama sehingga diharapkan memahami dengan baik tanggung jawab dan ritme pekerjaan di lingkungan perusahaan.

Uji Validitas, Reliabilitas, dan Asumsi Klasik

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item kuesioner memiliki nilai korelasi di atas batas minimal yang dipersyaratkan, sehingga dapat dinyatakan valid. Hal ini berarti instrumen yang digunakan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Selain itu, hasil uji reliabilitas memperlihatkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,7, sehingga dapat disimpulkan instrumen penelitian konsisten dan reliabel. Berikut hasil dari uji validitas dan uji reliabilitas dalam penelitian ini:

Hasil Uji Validitas Beban Kerja Mental

Tabel 3. Uji Validitas Beban Kerja Mental

Indikator	Pernyataan	Nilai Sig.	Kriteria
Merasa kewalahan	Merasa tuntutan kerja terlalu banyak	0,000	Valid
	Merasa terbebani dengan tugas dan tanggung jawab	0,025	Valid
	Merasa kesulitan menyeimbangi pekerjaan	0,001	Valid
Sulit berkonsentrasi	Merasa mudah terdistraksi saat mengerjakan tugas	0,001	Valid
	Merasa sulit fokus pikiran saat mengerjakan tugas	0,000	Valid
	Merasa perlu mengulangi pekerjaan karena kurang fokus	0,000	Valid
Lupa akan informasi	Merasa seringkali lupa terkait tugas dan instruksi	0,026	Valid
	Merasa kesulitan mengingat informasi baru	0,000	Valid
	Merasa mudah lupa	0,000	Valid
Emosi negatif	Merasa cemas atau khawatir saat mendekati tenggat	0,000	Valid
	Merasa tertekan dan stress	0,000	Valid
	Merasa tegang dan mudah marah	0,000	Valid

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik

Tabel 4. Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik

Indikator	Pernyataan	Nilai Sig.	Kriteria
Tata ruang kerja	Penataan ruang kerja yang memudahkan untuk bergerak	0,000	Valid
	Layout ruang kerja mendukung kelancaran komunikasi dan kerja sama	0,000	Valid
	Merasa ruang kerja tertata dengan rapi	0,000	Valid

Pencahayaayan	Intensitas cahaya cukup memadai	0,000	Valid
	Distribusi cahaya merata	0,000	Valid
	Jenis pencahayaan terasa nyaman bagi mata	0,000	Valid
Suhu dalam ruangan	Suhu udara terasa sejuk sehingga nyaman beraktivitas	0,000	Valid
	Perubahan suhu terasa stabil dan tidak terlalu ekstrem	0,000	Valid
	Sistem pengaturan suhu berfungsi dengan baik	0,000	Valid
Kebisingan	Tingkat kebisingan tidak mengganggu konsentrasi	0,000	Valid
	Sumber-sumber suara tidak terlalu berlebihan	0,000	Valid
	Merasa lingkungan kerja cukup tenang	0,000	Valid

Sumber: Olahan Data SPSS, 2025

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 5. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Indikator	Nilai Sig.	Kriteria
Inisiatif	0,011	Valid
	0,044	Valid
	0,006	Valid
Kehadiran dan ketepatan waktu	0,000	Valid
	0,000	Valid
	0,000	Valid
Kerja sama	0,000	Valid
	0,000	Valid
	0,000	Valid
Manajemen waktu kerja	0,000	Valid
	0,000	Valid
	0,000	Valid
Kualitas kerja	0,000	Valid
	0,000	Valid
	0,000	Valid
Problem solving	0,000	Valid
	0,000	Valid
	0,000	Valid
Kemampuan berkomunikasi	0,000	Valid
	0,000	Valid
	0,003	Valid

Sumber: Olahan Data SPSS, 2025

Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja Mental

Tabel 6. Uji Reliabilitas Beban Kerja Mental
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	12

Sumber: Olahan Data SPSS, 2025

Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik

Tabel 7. Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.988	12

Sumber: Olahan Data SPSS, 2025

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

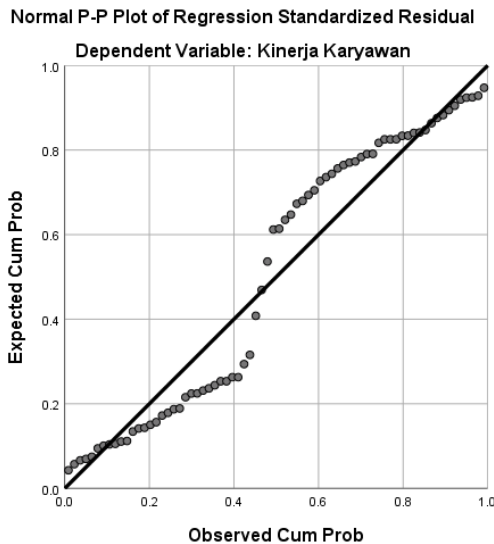
Tabel 8. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	21

Sumber: Olahan Data SPSS, 2025

Uji asumsi klasik yang terdiri dari normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas juga menunjukkan hasil yang baik. Distribusi data dinyatakan normal, tidak terdapat gejala multikolinearitas di antara variabel independen, serta tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Dengan demikian, data yang diperoleh telah memenuhi syarat untuk dilakukan analisis regresi linier berganda guna menguji hipotesis penelitian. Berikut hasil Uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas):

Hasil Uji Normalitas



Gambar 1. Grafik P-Plot Uji Normalitas

Sumber: Olahan Data SPSS, 2025

Gambar di atas menunjukkan Normal P-Plot of Regression Standardized Residual untuk variabel dependen Kinerja Karyawan. Berdasarkan plot tersebut, terlihat bahwa titik-titik data sebagian besar mengikuti garis diagonal, yang menunjukkan bahwa sebaran residual mendekati distribusi normal. Meskipun terdapat beberapa penyimpangan kecil, khususnya pada bagian tengah kurva, pola penyebaran data secara umum masih berada di sekitar garis diagonal. Hal ini mengindikasikan bahwa asumsi normalitas residual dalam model regresi telah terpenuhi secara visual.

Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 9. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	48.724	6.514		7.479	.000		
Beban Kerja Mental	.761	.319	.516	2.380	.020	.261	3.824
Lingkungan Kerja Fisik	-.151	.212	-.154	-.713	.478	.261	3.824

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan Data SPSS, 2025

Deteksi terhadap multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Berdasarkan hasil regresi, diketahui bahwa variabel Beban Kerja Mental dan Lingkungan Kerja Fisik memiliki nilai tolerance sebesar $0,261 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $3,824 < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas dalam model regresi. Dengan demikian, hubungan antar variabel independen dalam penelitian ini tidak saling memengaruhi secara linear secara signifikan, dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 10. Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.199	2.438		2.543	.013
Beban Kerja Mental	.164	.120	.316	1.371	.175
Lingkungan Kerja Fisik	-.136	.079	-.395	-1.712	.091

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Olahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil regresi yang ditampilkan pada tabel, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel Beban Kerja Mental adalah sebesar 0,175, sedangkan untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,091. Kedua nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, karena tidak ada variabel independen yang secara signifikan memengaruhi nilai absolut residual. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi homoskedastisitas, sehingga model layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Hasil Pengujian Hipotesis

Analisis Linier Berganda

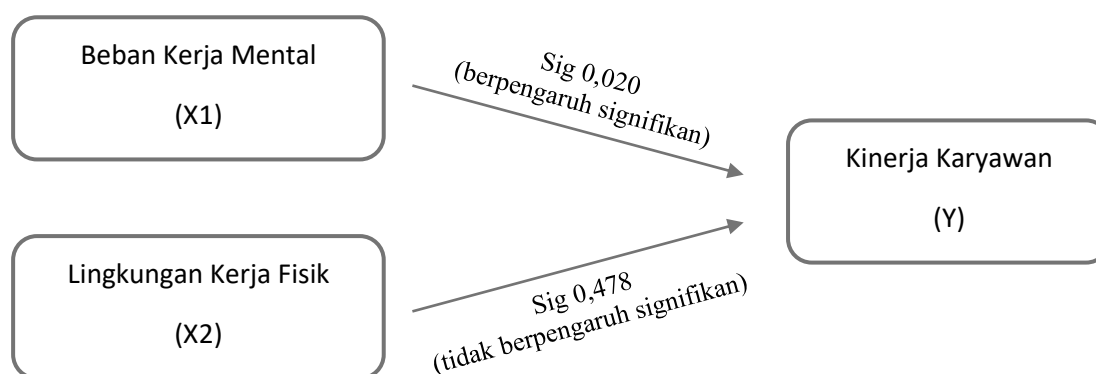
Tabel 11. Analisis Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error		
1 (Constant)	6.199	2.438	2.543	.013
Beban Kerja Mental	.164	.120	.316	.175
Lingkungan Kerja Fisik	-.136	.079	-.395	.091

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Olahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi, variabel beban kerja mental (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja mental yang dialami karyawan justru mendorong mereka untuk bekerja lebih fokus, teliti, dan produktif. Sebaliknya, variabel lingkungan kerja fisik (X2) tidak terbukti signifikan, dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kondisi fisik tempat kerja bukan merupakan faktor dominan dalam memengaruhi variasi kinerja karyawan.



Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.391 ^a	.153	.128	8.093

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Beban Kerja Mental

Sumber: Olahan Data SPSS, 2025

Hasil menunjukkan nilai R Square sebesar 0,153 menunjukkan bahwa 15,3% perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi beban kerja mental dan lingkungan kerja fisik, sementara 84,7% lainnya dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Tabel 13. Uji Signifikan Simultan (Uji F)
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	816.007	2	408.003	6.229	.003 ^b
	Residual	4519.493	69	65.500		
	Total	5335.500	71			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Beban Kerja Mental

Sumber: Olahan Data SPSS, 2025

Nilai F hitung sebesar 6,229 dengan tingkat signifikansi (p-value) sebesar 0,003, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan secara simultan, artinya variabel beban kerja mental dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga disimpulkan bahwa H3 diterima karena terjadi pangaruh signifikan antara Beban Kerja Mental dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 14. Uji Parsial (Uji T)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	48.724	6.514		7.479	.000
Beban Kerja Mental	.761	.319	.516	2.380	.020
Lingkungan Kerja Fisik	-.151	.212	-.154	-.713	.478

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pada Tabel 5.19, interpretasi uji t adalah sebagai berikut:

- Hasil uji parsial menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,380 dengan tingkat signifikansi 0,020 ($p < 0,05$). Hal ini berarti variabel beban kerja mental berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi bernilai positif, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja mental, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada konteks penelitian ini. Dengan demikian, H1 diterima, meskipun arah pengaruh yang diperoleh tidak sepenuhnya sejalan dengan teori yang umumnya memprediksi hubungan negatif.
- Sebaliknya, Hasil uji parsial menunjukkan nilai t hitung sebesar -0,713 dengan tingkat signifikansi 0,478 ($p > 0,05$). Hal ini berarti variabel lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi bernilai negatif, namun arah tersebut tidak bermakna secara statistik, sehingga tidak dapat ditafsirkan sebagai hubungan berlawanan. Dengan demikian, H2 ditolak.

Hasil Uji Deskriptif dan Statistik

Berdasarkan analisis deskriptif, sebagian besar karyawan menilai beban kerja mental yang mereka alami berada pada kategori cukup tinggi. Hal ini tercermin dari jawaban responden yang menyebutkan adanya tumpukan tugas, kebutuhan konsentrasi tinggi, serta tekanan waktu yang

harus dipenuhi. Kondisi ini menunjukkan bahwa pekerjaan di PT Henson Alfa Gros menuntut ketelitian dan kecepatan dalam penyelesaian target, sehingga karyawan merasakan adanya tekanan mental dalam kesehariannya.

Di sisi lain, penilaian terhadap lingkungan kerja fisik menunjukkan kondisi yang relatif memadai. Mayoritas responden menilai ruang kerja sudah cukup mendukung aktivitas, meskipun masih terdapat keluhan terbatas, seperti pencahayaan yang kurang stabil dan suhu ruangan yang tidak konsisten. Untuk variabel kinerja, hasil deskriptif menunjukkan bahwa karyawan menilai kinerjanya baik, khususnya dalam aspek kedisiplinan, kualitas pekerjaan, serta kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu. Meskipun demikian, fleksibilitas dalam menghadapi perubahan masih menjadi tantangan yang perlu diperhatikan perusahaan.

Pembahasan Beban Kerja Mental

Temuan bahwa beban kerja mental berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tampak berbeda dengan teori yang menyatakan bahwa beban kerja mental berlebihan cenderung menurunkan produktivitas (Grandjean, 2014). Namun, dalam konteks PT Henson Alfa Gros, karyawan terbiasa bekerja dengan target tinggi sehingga tekanan mental justru mendorong mereka untuk lebih fokus, disiplin, dan tepat waktu. Hal ini menggambarkan kondisi eustress atau stres positif, yaitu situasi ketika tekanan kerja berperan sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja (Siagian, 2019). Dengan demikian, beban kerja mental tidak selalu berakibat buruk, tergantung pada cara karyawan mengelola dan beradaptasi dengan tuntutan kerja. Namun hal ini juga tidak dibenarkan apabila terjadi dalam waktu yang lama karena akan berdampak pada kualitas kinerja.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja mental berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil ini tampak tidak sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa beban kerja mental berlebihan berpotensi menurunkan produktivitas (Grandjean, 2014). Namun, dalam konteks PT Henson Alfa Gros, karyawan terbiasa menghadapi target tinggi sehingga tekanan mental justru berfungsi sebagai pemicu motivasi. Tekanan kerja dalam batas tertentu membuat karyawan lebih disiplin, fokus, dan terdorong untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Fenomena ini dapat dijelaskan melalui konsep eustress atau stres positif, yaitu kondisi ketika tekanan kerja yang dialami justru menjadi pendorong untuk mencapai hasil yang lebih baik (Siagian, 2019). Dengan kata lain, beban kerja mental tidak selalu berdampak buruk, melainkan dapat memacu peningkatan kinerja jika karyawan mampu mengelola stres dengan baik. Namun demikian, perlu diingat bahwa jika kondisi ini berlangsung secara berlebihan dalam jangka panjang, dapat menurunkan kualitas kinerja dan kesehatan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan agar beban kerja mental berada pada tingkat yang menantang namun tetap terkendali.

Pembahasan Lingkungan Kerja Fisik

Berbeda dengan beban kerja mental, variabel lingkungan kerja fisik tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi fisik perusahaan relatif sudah memadai dan tidak menimbulkan hambatan berarti dalam pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian, variasi kinerja karyawan lebih ditentukan oleh faktor lain di luar kondisi fisik, seperti motivasi, gaya kepemimpinan, dan sistem penghargaan yang berlaku di perusahaan.

Temuan ini sejalan dengan pandangan bahwa lingkungan fisik kerja berfungsi sebagai faktor pendukung, bukan faktor penentu utama produktivitas. Selama kondisi lingkungan masih berada pada standar yang layak, maka peranannya dalam memengaruhi kinerja menjadi relatif kecil. Oleh karena itu, meskipun perusahaan tetap perlu menjaga kenyamanan fisik tempat kerja,

perhatian utama sebaiknya diarahkan pada pengelolaan aspek nonfisik yang lebih berpengaruh terhadap pencapaian kinerja.

Implikasi Penelitian

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa beban kerja mental merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Henson Alfa Gros. Hal ini menunjukkan pentingnya perusahaan dalam mengelola beban kerja agar tidak menimbulkan tekanan berlebihan, tetapi tetap mampu menjadi dorongan motivasi bagi karyawan. Strategi yang dapat diterapkan antara lain pembagian tugas secara proporsional, pemberian pelatihan manajemen stres, dan menciptakan sistem penghargaan yang sesuai.

Di sisi lain, meskipun lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan, perusahaan tetap perlu menjaga kondisi ruang kerja pada tingkat yang layak. Hasil penelitian ini juga memberikan implikasi bagi peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi. Variabel-variabel tersebut diyakini dapat memberikan penjelasan yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di luar beban kerja mental dan lingkungan kerja fisik.

SIMPULAN

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa beban kerja mental berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Henson Alfa Gros di Pekanbaru. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun beban mental dianggap sebagai tekanan, sejauh ini karyawan mampu mengelolanya sehingga menjadi pemicu untuk bekerja lebih fokus, disiplin, dan produktif. Namun hal ini tidak boleh terjadi dalam jangka panjang karena akan berpengaruh pada kualitas kinerja dari karyawan tersebut. Sebaliknya, lingkungan kerja fisik tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini disebabkan kondisi fisik perusahaan yang sudah cukup baik sehingga tidak menjadi faktor pembeda dalam pencapaian kinerja. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan dengan kontribusi sebesar 15,3%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan beban kerja mental dalam menjaga dan meningkatkan produktivitas karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan sebaiknya lebih memprioritaskan strategi pengelolaan beban kerja mental melalui distribusi tugas yang seimbang, pelatihan manajemen stres, serta penyediaan insentif yang memadai untuk menjaga motivasi kerja. Selain itu, perhatian juga perlu diberikan pada faktor manajerial dan psikologis di luar penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan yang mendukung, sistem kompensasi yang adil, serta upaya peningkatan motivasi karyawan secara berkelanjutan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel motivasi, kepemimpinan, atau budaya organisasi guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, objek penelitian hanya difokuskan pada karyawan PT Henson Alfa Gros di Kota Pekanbaru, sehingga hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan secara luas. Kedua, penelitian ini hanya menelaah dua variabel independen, yaitu beban kerja mental dan lingkungan kerja fisik, sementara variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan belum dianalisis. Ketiga, metode pengumpulan data hanya menggunakan kuesioner tertutup, sehingga belum sepenuhnya mampu menggali persepsi karyawan secara mendalam.

Dengan mempertimbangkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan variabel, lokasi penelitian, serta metode yang digunakan agar menghasilkan temuan yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S, N. (2014). *Manajemen Personalia*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Grandjean, E. (2014). *Fitting the Task to the Man, An Ergonomic Approach*, (4th ed ed.). London: Taylor and Francis Inc.
- Hamali, A. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Buku Seru.
- Handoko, T. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hart, S., & Staveland, L. (2018). Development of NASA-TLX (Task Load Index). *Results of empirical and theoretical research, Advances in psychology*, pp.139 183.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tiga Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2017). *Customer Service Excellent: Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maryati, T. (2021). *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: UMY Press.
- Naismith, P. (2017). The assessment of mental workload in human-machine systems. *International Journal of Industrial Ergonomics*.
- Prabawati, R. (2017). Hubungan Beban Kerja Mental Dengan Stress Kerja Pada Perawat Bagian Rawat Inap RSJD Dr. R. M. Soedjarwadi Klaten. Tesis.
- Robbins, S. (2015). *Organizational Behavior 10th edition*. USA: Prentice-Hall International Inc.
- Sarwono, J. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sarwono, S. (2015). *Psikologi Lingkungan*. Jakarta: Gramedia Grasindo.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama.
- Siagian. (2019). *Langkah-langkah yang dapat diambil dalam menghadapi stres kerja pada karyawan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *JIBEKA Volume 9, Nomor 1*: 44 - 53.
- Simanjuntak, R. A. (2014). *Analisis beban kerja mental dengan metode Nasa-TLX*. Yogyakarta: AKPRIND.
- Sluiter, J. (2016). High-demand Jobs and Mental Load. *Occupational Health Journal*. 187 -195.
- Tarwaka. (2014). *Ergonomi Industri : Dasar-Dasar Pengetahuan ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Solo: Harapan Press.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.