

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wanapotensi Nusa Kabupaten Seram Bagian Barat

Saleh Tutupoho¹, Pieter N. R. Rehatta², Mohamad Ratmasa Serang³

^{1,2,3} Jurusan Manajemen, Universitas Pattimura

E-mail: salehtutupoho@gmail.com

Abstrak

The Influence of Physical Work Environment and Fatigue on Employee Performance at PT. Wanapotensi Nusa, Seram Bagian Barat Regency. The purpose of this research is to determine the significant influence of the physical work environment on the performance of PT Wanapotensi Nusa employees, the significant influence of work fatigue on the performance of PT Wanapotensi Nusa employees. Based on the research, it can be concluded that the physical work environment has a significant effect on employee performance, seen from the results of the regression analysis showing that the t count of the physical work environment is 4,293 with a significance of 0.0 (significant), work fatigue has a significant effect on employee performance, seen from the results of the regression analysis showing that work fatigue has a t count of 5,553 with a significance of 0.0 (significant). The results of the R2 determination calculation obtained a value of 0.643, which means that 64%3 of the variation in employee performance can be explained by the physical work environment and work fatigue.

Keywords: Physical work environment, work fatigue, and employee performance.

1. Latar Belakang

Persaingan antar organisasi, perusahaan bahkan lembaga pendidikan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi yang mampu belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal (Wildan et al., 2021). Agar organisasi mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh SDM yang andal dalam berbagai bidang. Pembentukan SDM yang andal dalam organisasi dimulai sejak proses seleksi sampai yang bersangkutan menjalankan tugas sesuai tugas masing-masing. Persaingan antar organisasi, perusahaan bahkan lembaga pendidikan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif (Wildan et al., 2021). SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi yang mampu belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal.

Keberhasilan organisasi seringkali tergantung pada kualitas sumber daya manusia karenanya masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi suatu instansi atau organisasi karena (Ramadhani et al., 2023). Apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat bekerja secara optimal maka organisasi dalam berjalan efektif. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerjanya (Rajagukguk & Intan, 2017). Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Kinerja merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan (Putri et al., 2025). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam meleksakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Menurut moenheriono dalam bukunya yang berjudul 'pengukuran kinerja berbaris kompetensi', kinerja karyawan adalah merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suaatu organisasi baik secara

kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika (Inaray, 2016) (Marpaung, 2014).

Lingkungan kerja fisik menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya (Gardjito et al., 2014). Lingkungan kerja fisik adalah yang didalamnya terdapat perabot, tata ruang, dan kondisi dan fisik lainnya yang dapat mempengaruhi aktifitas karyawan. Lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang berbentuk fisik dan terdapat disekitar tempat kerja mempengaruhi cara bekerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Rahmawanti, 2014). Suatu kondisi lingkungan kerja fisik dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja fisik yang baik akan menciptakan kemudahan dalam pelaksanaan tugas serta dapat membantu mengurangi kelelahan bagi karyawan. Kelelahan kerja merupakan bagian dari permasalahan umum yang sering di jumpai pada tenaga kerja. menurut beberapa penelitian, kelelahan secara nyata dapat mempengaruhi kesehatan tenaga kerja dan dapat menurunkan produktivitas (Diana et al., 2019). (Mauludi, 2010) menyatakan kelelahan kerja ditandai dengan melemahnya tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan atau kegiatan, sehingga akan meningkatkan kesalahan dalam melakukan pekerjaan dan akibat fatalnya adalah terjadinya kecelakaan kerja. Faktor-faktor yang dapat berpengaruh terdapat terjadinya kelelahan kerja, bermacam-macam, mulai faktor lingkungan kerja yang tidak memadai untuk bekerja sampai kepada masalah psikologis dapat berpengaruh terhadap terjadinya kelelahan kerja (Basalamah et al., 2021). Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwasannya faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kelelahan adalah kesegaran jasmani, kebiasaan merokok, masalah psikologis, status kesehatan, jenis kelamin, status, gizi, waktu kerja, beban, usia, dan masalah lingkungan kerja (Ramayanti, 2017).

PT. Wanapotensi Nusa merupakan perusahaan dalam negeri berupa perseroan terbatas yang bergerak dalam bidang jasa pengelolaan hasil hutan yang memperoleh konsensi dari pemerintah daerah. Perusahaan ini mempunyai tujuan untuk memperoleh keuntungan dan dapat bertahan serta menjaga kelangsungan hidupnya. Menghadapi era globalisasi sekarang ini menuntut produktivitas karyawan yang tinggi masih banyak terdapat kendala di lapangan sehingga dapat menghambat tujuan PT. Wanapotensi Nusa..

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya (Siregar & Hardana, 2022).

(Sudaryana & Agusiady, 2022), Populasi adalah wilayah genarasi yang terjadi atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu 150 karyawan PT. Wanapotensi Nusa Kabupaten Seram Bagian Barat. (Amin et al., 2023), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling.

Adapun peneliti ini menggunakan rumus Slovin dengan tujuan agar representative. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

maka : $n = \frac{150}{1 + 150 \cdot 10\%^2}$

$$n = \frac{150}{1 + 1,5}$$

$$n = \frac{150}{2,5}$$

$$n = 60$$

Dari perhitungan diatas, di tentukan 60 orang responden sebagai sampel.

3. Hasil dan Diskusi

Uji Validitas

Adapun uji validitas pada kuesioner yaitu dengan membandingkan r hitung dan r tabel jika nilai r hitung > r maka valid. Setiap pertanyaan jika nilai r hitung maka tidak valid. Kuesioner dalam penelitian ini diberikan

kepada 60 responden yang tidak diacak secara random untuk menguji valid atau tidaknya pernyataan yang digunakan dalam kuesioner yaitu variabel lingkungan kerja fisik, kelelahan kerja, dan kinerja karyawan.

Uji Reliabilitas

Untuk menghitung realibilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Croanbach Alpha. Dalam pengujian ini setiap pertanyaan dikatakan valid apabila r hitung $>$ tabel maka dapat disimpulkan realibel (sugioyono,2011). Uji Reabilitas dilakukan menggunakan program SPSS Versi 25. Suatu pertanyaan dikatakan reabilitas jika Croanbach Alpha $>$ Berikut ini hasil reabilitas pada penelitian ini.

Lingkungan kerja Fisik

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik

Cronbach's Alpha	N of Items
.733	7

Kelelahan Kerja

Tabel 2. Hasil Uji Reliability Kelelahan Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
.680	5

Pada tabel 1 dan 2 diatas dapat disimpulkan hasil uji reabilitas instrument variable lingkungan kerja fisik dan kelelahan kerja dapat dikatakan reabilitas karena nilai Cronbach Alpa sebesar 0,733 dan 0,680 lebih besar dari 0,60.

Kinerja Karyawan

Tabel 3. Hasil Uji Reliability Kinerja Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
.679	4

Pada tabel 3 dapat disimpulkan hasil uji reabilitas instrument variable kinerja karyawan dapat dikatakan reabilitas Cronbach Alpa besar 0,679 lebih besar dari 0,60.

Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisi regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS Versi 25.

Tabel 6. Hasil Uji Analisi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.152	1.726		.088	.930		
X1	.246	.057	.399	4.293	.000	.723	1.384
X2	.438	.079	.517	5.553	.000	.723	1.384

a. Dependent Variable: Y

$$Y = 0,152 + 0,246 X_1 + 0,438 X_2$$

Nilai konstanta sebesar 0,152 yang berarti jika variabel X_1 dan X_2 bernilai 0 satuan maka nilai Y adalah 0,152. Nilai Koefisien regresi X_1 adalah 0,246 yang berarti jika Lingkungan Kerja Fisik (X_1) bertambah 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,246 satuan. Nilai koefisien regresi X_2 adalah 0,438 yang berarti jika Kelelahan Kerja (X_2) bertambah 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,438 satuan.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi untuk mengetahui besarnya pengaruh variable indepen terhadap variasi perubahan variable dependen. Berikut hasil analisis koefisien determinasi.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.643	.631	.95840

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Didapatkan R-square sebesar 0,643 atau 64,3% yang berarti kemampuan variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Kelelahan Kerja untuk menjelaskan variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 64,3% sedangkan 35,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Pengaruh Lingkungan kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penjelasan tabel dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen diketahui bahwa pada variabel Lingkungan kerja fisik diperoleh r hitung sebesar 4.293 dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) yang artinya bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dapat disimpulkan H_1 yang berbunyi Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wanapotensi Nusa, diterima. (Noorainy, 2017) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Masalah lingkungan kerja dalam suatu instansi sangat penting. (Tambunan, 2018), menyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi penerangan, dan kebersihan.

Pengaruh Kelelahan Kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penjelasan tabel dengan dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen diketahui variabel kelelahan kerja terhadap t hitung sebesar 5.553 dengan signifikan 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Yang artinya kelelahan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan H_2 yang menyatakan bahwa kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wanapotensi Nusa, diterima. Seorang karyawan yang mengalami kelelahan akan menyebabkan kinerjanya menurun. Karena karyawan yang mengalami kelelahan pasti akan malas dalam bekerja dan etika bekerja akan sulit untuk berkonsentrasi sehingga akan berdampak pada kinerjanya yang menurun (Muslih, 2024). Penelitian ini dilakukan (Poernomo & Wulansari, 2015) menyatakan bahwa ketika kelelahan emosional yang dialami karyawan tinggi, maka kinerja karyawan rendah.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa: Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi fisik yang nyaman dan mendukung meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Kelelahan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Kelelahan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang kurang baik atau beban kerja yang berlebihan menurunkan fokus,

motivasi, dan hasil kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek lingkungan kerja fisik untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mengurangi kelelahan, sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

Referensi

- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep umum populasi dan sampel dalam penelitian. *Pilar*, 14(1), 15–31.
- Basalamah, F. F., Ahri, R. A., & Arman, A. (2021). Pengaruh Kelelahan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Kota Makassar. *An Idea Health Journal*, 1(02), 67–80.
- Diana, E., Evendi, A., & Ismail, I. (2019). Hubungan Status Gizi dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan Stasiun Pengisian Bulk Elpiji di Indramayu. *Afiasi: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 2(3), 84–88.
- Gardjito, A. H., Musadieuq, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 13(1).
- Inaray, J. C. (2016). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2).
- Marpaung, M. (2014). Pengaruh kepemimpinan dan Team work Terhadap kinerja karyawan Di koperasi sekjen kemdikbud senayan jakarta. *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 2(1), 33–40.
- Mauludi, M. (2010). *Faktor-faktor yang berhubungan dengan kelelahan pada pekerja di proses produksi kantong semen PBD (paper bag division) Pt. Indocement tunggal prakarsa TBK Citeureup-Bogor tahun 2010*.
- Muslih, M. (2024). *PENGARUH STRES KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CAKRA GUNA CIPTA WAGIR KABUPATEN MALANG*. Universitas Islam Raden Rahmat.
- Noorainy, F. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. *Journal of Management Review*, 1(2), 75–86.
- Poernomo, U. D., & Wulansari, N. A. (2015). Pengaruh konflik antara pekerjaan-keluarga pada kinerja karyawan dengan kelelahan emosional sebagai variabel pemediasi. *Management Analysis Journal*, 4(3).
- Putri, N. A., Muhtady, N. H., & Wahjono, S. I. (2025). Penilaian kinerja dan metode penilaian kinerja. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Sosial (EMBISS)*, 5(2), 149–153.
- Rahmawanti, N. P. (2014). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara)*. Brawijaya University.
- Rajagukguk, S. M., & Intan, F. S. (2017). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Karyawan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi*, 9(2).
- Ramadhani, M. A., Setiawan, Z., Fadhilah, N., Istiqamah, S. H. N., Adisaputra, A. K., Sabarwan, D. N., Maranjaya, A. K., & Tawil, M. R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengoptimalkan Potensi dan Kinerja Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ramayanti, R. (2017). Analisis hubungan status gizi dan iklim kerja dengan kelelahan kerja di catering hikmah food surabaya. *Indones J Occup Saf Heal*, 4(2), 177.
- Siregar, B. G., & Hardana, H. A. (2022). *Metode Penelitian EKonomi dan Bisnis*. Merdeka Kreasi Group.
- Sudaryana, B., & Agusiady, H. R. R. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Deepublish.
- Tambunan, A. P. (2018). Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoretis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2), 175–183.
- Wildan, M. A., Lailatus, S., & SE, M. M. (2021). *Pentingnya Motivasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.