



## Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Andria Fashion Indonesia Tekstil Di Tangerang Selatan

<sup>1</sup>Nicholas Saputra , <sup>2</sup>Laura Komala

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang,  
Jl. Surya Kencana, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia, 15417  
E-mail: <sup>1</sup>[nicholssaputa310103@gmail.com](mailto:nicholssaputa310103@gmail.com) , <sup>2</sup>[dosen01013@unpam.ac.id](mailto:dosen01013@unpam.ac.id)

**Abstrack** - This study aims to determine the effect of workload and non-physical work environment on employee productivity at PT Andria Fashion Indonesia Tekstil in South Tangerang, both partially and simultaneously. The study employs a quantitative research design. The sampling technique used non-probability sampling via convenience sampling, involving 65 respondents. Data analysis techniques used include: validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, and coefficient of determination analysis. Hypothesis testing used the t-test and F-test. The analysis results showed: Workload partially influences employee work productivity with the simple linear regression equation  $Y = 43.254 - 0.208X_1$ . A correlation coefficient of -0.302 indicates a low level of relationship, and a coefficient of determination of 9.1% means that work productivity is influenced by workload by 9.1%. This is evidenced by the t-test, which yielded a calculated t-value > table t-value (-2.515 > 1.998) and is supported by a significance level < 0.05 (0.014 < 0.05). The non-physical work environment partially influences employee work productivity, as shown by the simple linear regression equation  $Y = 13.971 + 0.620X_2$ . A correlation coefficient of 0.582 indicates a moderate or fairly strong relationship, and a coefficient of determination of 33.9% means that work productivity is influenced by the non-physical work environment by 33.9%. This is evidenced by the t-test, which yielded a calculated t-value > table t-value (5.680 > 1.998) and is further supported by a p-value < 0.05 (0.000 < 0.05). The results of the simultaneous effects of workload and non-physical work environment on employee work productivity are shown by the multiple linear regression equation  $Y = 18.066 - 0.077X_1 + 0.579X_2$ , a correlation coefficient of 0.591 indicates a strong relationship, and a coefficient of determination of 32.9% means that productivity is influenced by workload and the work environment by 32.9%. This is evidenced by the results of the F-test hypothesis, where the calculated F-value is greater than the critical F-value (16.669 > 3.15) and is further supported by a significance level of less than 0.05 (0.000 < 0.05). Thus, it is proven that  $H_{03}$  is rejected and  $H_{a3}$  is accepted.

**Keywords:** Workload, Non-Physical Work Environment, Employee Work Productivity

**Abstrak** - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Andria Fashion Indonesia Tekstil Tangerang Selatan baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling dengan metode convenience sampling sebanyak 65 responden. Teknik analisis data menggunakan: uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi. Uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil analisis menunjukkan: Beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan dengan persamaan regresi linear sederhana  $Y = 43,254 - 0,208X_1$ . Nilai koefisien korelasi sebesar -0,302 artinya memiliki tingkat hubungan rendah dan koefisien determinasi sebesar 9,1% artinya Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beban kerja sebesar 9,1%. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (-2,515 > 1,998) dan diperkuat oleh nilai signifikan < 0,05 (0,014 < 0,05). Lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linear sederhana  $Y = 13,971 + 0,620X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,582 artinya memiliki hubungan sedang atau cukup kuat dan koefisien determinasi sebesar 33,9% artinya produktivitas kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik sebesar 33,9%. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (5,680 > 1,998) dan diperkuat oleh nilai tidak signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05). Hasil beban kerja dan lingkungan kerja non fisik secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda  $Y = 18,066 - 0,077X_1 + 0,579X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,591 artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat dan koefisien determinasi sebesar 32,9% artinya produktivitas dipengaruhi oleh beban kerja dan lingkungan kerja sebesar 32,9%. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis uji F diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (16.669 > 3.15) dan diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian terbukti bahwa  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Produktivitas Kerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Pada era globalisasi yang terjadi di Indonesia, persaingan bisnis semakin ketat terutama terjadi pada sektor industri kreatif. Oleh karena itu, sumber daya manusia sangat berperan penting bagi perkembangan organisasi, keberadaan karyawan dalam organisasi menentukan keberhasilan dan kelanjutan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen perlu memberikan dukungan yang kuat dalam memotivasi karyawan untuk bekerja secara profesional sehingga karyawan dapat mencapai kinerja sesuai dengan harapan organisasi. Kinerja yang baik untuk individu dan kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Manajemen sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan atau instansi. Hal ini diimplementasikan melalui berbagai rangkaian kegiatan yang untuk tercapainya tujuan dari sebuah instansi. Dalam sebuah perusahaan, manajemen dan karyawan merupakan elemen yang tidak dapat dipisahkan. Sehingga, dengan adanya manajemen perusahaan yang baik dan produktivitas karyawannya baik pula, maka akan lebih mudah tercapai tujuan perusahaan. Hal ini, karena karyawan merupakan aset yang sangat berharga dalam tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam suatu pekerjaan, seorang karyawan harus mampu melakukan tanggung jawabnya dengan seefektif dan seefisien mungkin. Oleh karena itu, kualitas dan kuantitas karyawan juga harus sesuai dengan kebutuhan karyawan dan penempatan tenaga kerja juga harus tepat dan sesuai dengan keinginan dan keahliannya. Dengan demikian semangat kerja dan disiplin kerjanya akan lebih baik serta lebih efektif menunjang terwujudnya tujuan perusahaan.

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola yang namanya Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Begitu juga untuk menghadapi persaingan saat ini. Harus mampu memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia merupakan aspek yang krusial untuk menunjang produktivitas sebuah bisnis di bidang *fashion* agar mampu bertahan di dalam ketatnya persaingan bisnis saat ini, Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus mampu mengelola Sumber Daya Manusia dengan baik agar dapat meningkatkan produktivitas di perusahaan tersebut.

Pada penelitian yang dilakukan di PT Andria Fashion Indonesia Tekstil, yang berdiri pada tahun 2012, berlokasi di Jl. Panda V No. 157, Pondok Ranji, Ciputat Timur, Tangerang Selatan. Perusahaan ini fokus pada produksi tekstil semi garden, menyediakan berbagai jenis kain berkualitas tinggi untuk kebutuhan *fashion* dan interior. Dengan memadukan teknologi modern dan tenaga kerja terampil, PT Andria Fashion berkomitmen untuk menghadirkan inovasi dan keberlanjutan dalam proses produksinya, sambil menjaga tanggung jawab sosial melalui pelatihan dan kesempatan kerja bagi masyarakat sekitar.

**Tabel 1. Data Produktivitas Kerja Karyawan PT Andria Fashion Indonesia Tekstil Tangerang Selatan 2022-2024**

Tahun	Jumlah Karyawan	Total Produksi (unit/kain)	Hari Kerja Efektif	Rata-Rata Produksi per Karyawan	Tingkat Produktivitas (%)
2022	70	15.800	300	236	100%
2023	67	13.200	300	203	86%
2024	65	10.950	300	177	75%

**Sumber :** Dari PT Andria Fashion Indonesia Tekstil

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa produktivitas karyawan PT Andria Fashion Indonesia Tekstil mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2022, dengan jumlah karyawan sebanyak 70 orang, total produksi mencapai 15.800 unit/kain dan tingkat produktivitas sebesar 100% yang digunakan sebagai tahun dasar. Selanjutnya, pada tahun 2023 jumlah karyawan menurun menjadi 67 orang dengan total produksi sebesar 13.200 unit/kain, sehingga tingkat produktivitas turun menjadi 86%, yang menunjukkan adanya penurunan produktivitas dibandingkan tahun sebelumnya. Penurunan tersebut semakin terlihat pada tahun 2024, di mana jumlah karyawan berkurang menjadi 65 orang dan total produksi hanya mencapai 10.950 unit/kain dengan tingkat produktivitas sebesar 75%. Penurunan produktivitas karyawan ini diduga dipengaruhi oleh

meningkatnya beban kerja, penurunan efektivitas waktu kerja, serta kondisi lingkungan kerja non fisik yang belum optimal, sehingga berdampak pada kinerja dan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

## KAJIAN TEORI

### Beban Kerja

Menurut Suwanto & Priansa (2018:257) “beban kerja tidak hanya menyangkut pekerjaan yang dipandang berat tetapi juga pekerjaan yang ringan. “beban kerja di tempat kerja bukan saja menyangkut kelebihan pekerjaan (*work overload*) tetapi termasuk pula yang setara/sama atau sebaliknya kekurangan atau terlalu rendah/kecil pekerjaan (*work underload*)”. Menurut Rohman & Ichsan (2021:2) “beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu produktivitas karyawan tersebut kedepannya”.

### Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sanjaya (2020:12) “lingkungan Kerja Non Fisik juga disebut lingkungan kerja mental. Dengan kata lain, keadaan non fisik disekitarnya tidak bisa secara langsung dirasakan oleh perasaan manusia”. Menurut Enny (2019:59) “lingkungan kerja non fisik ialah segala situasi yang terjadi sehubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan antar sesama rekan kerja ataupun hubungan antar atasan dengan bawahan”.

### Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Sukardi (2021:21) menyatakan bahwa, “produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan”. Menurut Setiawan (2021:19) “menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja”.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, karena beban kerja ( $X_1$ ) Dan Lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) Yang dapat diperoleh berupa data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:16-17) “metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau artistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik. Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi dan fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Andria Fashion Indonesia Tekstil.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keputusan
Beban kerja ( $X_1$ )	0,979	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ )	0,993	0,600	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ )	0,997	0,600	Reliabel

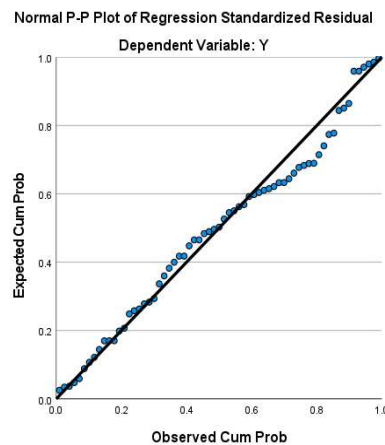
Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Beban kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) dan produktivitas karyawan ( $Y$ ) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing - masing variabel memiliki nilai *Cronbatch Alpha* lebih besar dari 0,600.

**Tabel 3. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov Test  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		65	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.40359710	
Most Extreme Differences	Absolute	.072	
	Positive	.058	
	Negative	-.072	
Test Statistic		.072	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.556	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.543
		Upper Bound	.568

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.



**Gambar 1. Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas**

Pada gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan pola penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi residual mendekati distribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga data layak digunakan untuk analisis regresi lebih lanjut.

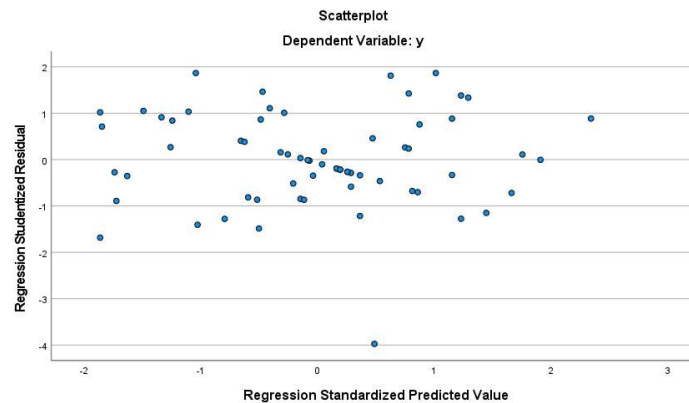
**Tabel 4. Hasil Pengujian Multikolonearitas  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Beban kerja	.877	1.140
	Lingkungan kerja non fisik	.877	1.140

- a. Dependent Variable: y
- Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan analisis multikolinieritas yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh nilai *tolerance* untuk variabel beban kerja sebesar 0.877 dan untuk variabel lingkungan kerja non fisik juga sebesar 0.877. Kedua nilai tersebut berada di bawah angka 1, sehingga menunjukkan tidak adanya korelasi yang terlalu kuat antarvariabel independen. Selain itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel beban kerja dan lingkungan kerja non fisik masing-masing adalah 1.140, yang berada jauh di bawah batas toleransi umum yaitu 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi

ini tidak mengalami masalah multikolinieritas, sehingga variabel bebas layak digunakan dalam analisis regresi.



**Gambar 2. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar scatterplot di atas, penyebaran titik residual tampak acak dan tidak membentuk pola tertentu, baik pola menyempit, melebar, maupun bergelombang. Titik-titik juga tersebar di atas dan di bawah garis nol secara merata. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi dianggap memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

**Tabel 5. Hasil Pengujian Regresi Berganda beban kerja ( $X_1$ ), dan Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ), Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.066	5.619		3.215	.002
Beban kerja	-.077	.075	-.112	-1.023	.310
Lingkungan kerja non fisik	.579	.117	.543	4.964	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber :Data Diolah 2025

- Nilai konstanta sebesar 18,066 menunjukkan bahwa apabila variabel beban kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka nilai Y hanya akan berada pada 18,066 poin. Artinya, tanpa adanya pengaruh kedua variabel bebas tersebut, nilai dasar Y tetap sebesar 18,066.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel beban kerja ( $X_1$ ) sebesar -0,077 diartikan bahwa apabila konstanta tetap dan variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) tidak berubah, maka setiap peningkatan 1 unit beban kerja akan menyebabkan penurunan Y sebesar 0,077 poin. Koefisien negatif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja, maka nilai Y cenderung menurun.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) sebesar 0,579 menunjukkan bahwa apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel beban kerja ( $X_1$ ), maka setiap peningkatan 1 unit lingkungan kerja non fisik akan meningkatkan Y sebesar 0,579 poin. Nilai positif ini menandakan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik, maka nilai Y akan semakin meningkat.

**Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Beban kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

Model	Model Summary					Change Statistics			Sig. F Change
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	
1	.591 <sup>a</sup>	.350	.329	3.458	.350	16.669	2	62	.000

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja non fisik, beban kerja

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,591. Nilai ini berada pada rentang 0,400 – 0,599, yang berarti bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel beban kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

**Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Beban kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.591 <sup>a</sup>	.350	.329	3.458

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja non fisik, beban kerja

Sumber : Data Diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,329. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik dan beban kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap produktivitas sebesar 32,9%, sedangkan sisanya yaitu  $(100\% - 32,9\%) = 67,1\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Beban kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	398.655	2	199.328	16.669	.000 <sup>b</sup>
	Residual	741.406	62	11.958		
	Total	1140.062	64			

a. Dependent Variable: produktivitas

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja non fisik, beban kerja

Sumber : Data Diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai Mean Square regresi sebesar 199.328 dan Mean Square residual sebesar 11.958. Dari kedua nilai tersebut dapat dihitung F hitung, yaitu: Nilai F hitung  $\approx 16,67$  tersebut lebih besar dari F tabel, yaitu 3,14 ( $16,67 > 3,14$ ). artinya model regresi signifikan secara statistik. Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel lingkungan kerja non fisik dan beban kerja terhadap produktivitas.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh Beban Kerja ( $X_1$ ) Terhadap produktivitas karyawan (Y)

Pengaruh beban kerja ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y) berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 43.254 - 0,208X_1$ , nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar -0,302 yang berarti kedua variabel mempunyai tingkat hubungan rendah. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,091 atau sebesar 09,1%, sedangkan sisanya yaitu  $(100\% - 9,1\%) = 90,9\%$  dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis yang diperoleh yaitu nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(-2,515 > 1,998)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Eka Darmasari, (2022) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sinar Utama Yamaha Kota Samarinda” yang menyatakan beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Pengaruh lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) berdasarkan hasil analisis penelitian, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 13,971 + 0,620X_2$ , nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,582 yang berarti kedua variabel mempunyai tingkat hubungan sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,339 atau sebesar 33,9% sedangkan sisanya sebesar 66,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis yang diperoleh yaitu nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(5,680 > 1,998)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja non fisik terhadap

produktivitas karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Shelawati, Irfan Rizka Akbar. (2024) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Almega Nata Sarana Balaraja” menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan.

### 3. Pengaruh Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Pengaruh beban kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa beban kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) telah memperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 18,066 - 0,077X_1 + 0,579X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat telah diperoleh sebesar 0,591 yang berarti kedua variabel tersebut mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,329 atau sebesar 32,9% sedangkan sisanya sebesar 67,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis telah diperoleh dari nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $16,669 > 3,15$ ). Dengan demikian maka dapat dilihat  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas karyawan

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pipit Indah Sari., Laura Komala., (2025) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Tekstil Pada PT. Cipta Karya Technology Tangerang Selatan” yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Karya Technology Tangerang Selatan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

1. Beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan dengan persamaan regresi linear sederhana  $Y = 43,254 - 0,208X_1$ . Nilai koefisien korelasi sebesar -0,302 artinya memiliki tingkat hubungan rendah. Koefisien determinasi sebesar 0,091 artinya kinerja dipengaruhi oleh pengalaman kerja sebesar 9,1%, sedangkan sisanya sebesar 90,9 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $-2,515 > 1,66$ ) dan diperkuat oleh nilai signifikan  $< 0,05$  ( $0,014 < 0,05$ ). Dengan demikian terbukti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linear sederhana  $Y = 13,971 + 0,620X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,582 artinya memiliki hubungan sedang atau cukup kuat. Koefisien determinasi sebesar 0,339 artinya kinerja dipengaruhi oleh kompetensi sebesar 33,9% sedangkan sisanya sebesar 66,1 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,680 > 1,66$ ) dan diperkuat oleh nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian terbukti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
3. Hasil penelitian beban kerja dan lingkungan kerja non fisik secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda  $Y = 18,066 - 0,077 X_1 + 0,579 X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,591 artinya memiliki tingkat hubungan yang sedang atau cukup kuat dan koefisien determinasi sebesar 0,329 artinya kinerja dipengaruhi oleh pengalaman kerja dan kompetensi sebesar 32,9%. Sedangkan sisanya sebesar 67,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis uji F diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $16,669 > 3,15$ ) dan diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian terbukti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### Saran

1. Diketahui bahwa indikator penggunaan waktu kerja memperoleh skor terendah sebesar 3,01 dalam beban kerja Hal ini menunjukkan bahwa pengaturan dan pemanfaatan waktu kerja karyawan PT Andria Fashion Indonesia Tekstil masih belum optimal, sehingga karyawan cenderung merasa waktu kerja yang tersedia belum sepenuhnya seimbang dengan beban tugas yang diberikan. Kondisi

tersebut berpotensi menimbulkan kelelahan fisik maupun mental apabila berlangsung secara terus-menerus. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap pengelolaan waktu kerja, seperti penjadwalan tugas yang lebih terstruktur, penyesuaian target pekerjaan, agar karyawan dapat bekerja secara efektif tanpa mengurangi kondisi fisik dan mentalnya.

2. Diketahui bahwa indikator hubungan antar karyawan merupakan indikator dengan skor rata-rata terendah sebesar 3,15 dalam lingkungan kerja non fisik. Hal ini menunjukkan bahwa interaksi dan kerja sama antar karyawan di PT Andria Fashion Indonesia Tekstil belum sepenuhnya berjalan secara optimal, sehingga masih berpotensi menimbulkan kesalahpahaman dalam pelaksanaan pekerjaan. Kondisi tersebut dapat memengaruhi kenyamanan serta keharmonisan lingkungan kerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas hubungan antar karyawan melalui komunikasi yang lebih terbuka, kegiatan kerja tim, serta koordinasi yang berkesinambungan agar tercipta lingkungan kerja non fisik yang lebih kondusif dan mendukung peningkatan kinerja karyawan.
3. Diketahui bahwa indikator semangat kerja merupakan indikator dengan skor terendah sebesar 3,27 dalam Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan PT Andria Fashion Indonesia Tekstil belum sepenuhnya mampu mempertahankan semangat kerja secara konsisten dalam menjalankan tugas dan menghadapi tekanan pekerjaan. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi pencapaian hasil kerja apabila tidak mendapat perhatian. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian apresiasi, dukungan dari atasan, serta penciptaan suasana kerja yang positif agar semangat kerja karyawan dapat terus terjaga dan produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen*. AE Publishing, Malang.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Akbar, I. R. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NONFISIK DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ALMEGA NATA SARANA BALARAJA. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 2114-2126.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resources Management Practice, 15th Edition*. In *Human Resource Management*
- Azharuddin, R. A. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bali Age Surabaya)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Budiasa. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit CV. Pena Persada : Bnyumas Jawa Tengah.
- Busro, M. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kesatu. Prenada Media Group. Jakarta
- Damayanti, A. S. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. INDOMINCO MANDIRI KOTA BONTANG.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Darmasari, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sinar Utama Yamaha Kota samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis FISIPOL UNMUL*, 10(4), 296.
- Edy Sutrisno., 2018. *Teori Disiplin Kerja (Dimensi Disiplin Kerja)*. Bogor : In Media.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224-234.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.

- Handayani, R., & Fauzan, R. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut Delivery Karawang Jawa Barat. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 2(4), 1721-1738.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kustini, E., & Sari, N. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi-BSD. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 303.
- M. Manullang (2018). *Dasar-dasar Manajemen*, edisi revisi, setakan tujuh. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mufidah, I. U., & Izhatullaili, I. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja di SDN 05 Marunda. *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi (Jrime)*, 1(1), 76-88.
- Mutiadi, N. A., Gunawan, A., & Sucipto, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Bagi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja PT. Mugai Indonesia. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 4(3), 193-203.
- P. S., Robbins, & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1. Jakarta : Salemba Empat.
- Rochman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh beban kerja dan stres kerja Terhadap kinerja karyawan Pt honda daya anugrah mandiri Cabang sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1-22
- Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19-27.
- Sanjaya, B., & Hadi, S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Iv Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(1), 179-190.
- Santoso, S. (2017). *Menguasai Statistik Parametrik dan Non-Parametrik untuk Penelitian*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sari, I. P., Suhada, S., Sinarti, T., & Arriyanto, M. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(3), 460-473.
- Sari, P. I., & Komala, L. (2025). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA TEKNISI PADA PT. CIPTA KARYA TECHNOLOGY TANGERANG SELATAN. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(2), 2104-2118.
- Schultz, D., Schultz, S E. (2018). *Psychology & work today (9th ed.)*. Pearson Education. Inc
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung: PT Refika Aditama.
- Setiawan, A. B., Anwar, S., & Sriwahyuni, I. (2021). Pengaruh return on investment (ROI), earning per share (EPS) dan dividen per share (DPs) terhadap harga saham. *Jurnal Akunida*, 7(1), 60-71.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi Kedua). CV. Alfabeta, Bandung.
- Sukardi (2021) *Metodologi Peneletian Pendidikan* (Kompetesi dan Praktiknya, Edisi Revisi). Jakarta.
- Suprihartiningsih, H., & Komala, L. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Tri Agung Nusantara Management Jakarta Selatan. *JUEB: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(4), 54-60.
- Suwanto, & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Alfabeta.
- Suwanto., & Donni Juni Priansa.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA,CV
- Yana Diana, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Housekeeping Departemen pada Hotel Bintan Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(2).