MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 23 No 7 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA BERDASARKAN BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA (Studi Pada Karyawan PT. IBe Pangan Nusantara Jakarta)

Selsa Shafrilla[1], Arga Sutrisna [2], Ai Kusmiati Asyiah [3]
Manajemen, Universitas Perjuangan, Tasikmalaya, Indonesia
selsashafrillaa@gmail.com , argasutrisna@unper.ac.id , aikusmiati@unper.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the effect of workload and work environment on work productivity in production employees of PT IBe Pangan Nusantara Jakarta. This study uses a quantitative approach with the causality method. The research population was all employees of PT IBe Pangan Nusantara totaling 43 people, with saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires, interviews, and observations. The independent variables are workload and work environment, while the dependent variable is work productivity. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the help of SPSS software version 25. The results showed that workload and work environment simultaneously had a significant effect on employee work productivity. Partially, workload has a negative influence on productivity, meaning that excessive workload tends to reduce employee productivity. In contrast, the work environment has a significant positive effect, indicating that a conducive work environment can increase productivity.

***Keywords**: Employee Productivity, Workload, Work Environment.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh beban kerja serta kondisi lingkungan kerja terhadap tingkat produktivitas karyawan pada divisi produksi PT. IBe Pangan Nusantara Jakarta. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode kausal. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT. IBe Pangan Nusantara sebanyak 43 orang, dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner, wawancara, dan observasi. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah beban kerja dan lingkungan kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah produktivitas kerja. Analisis data dilakukan melalui regresi linier berganda menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Secara terpisah, beban kerja berpengaruh negatif, yang berarti beban kerja yang berlebihan cenderung menurunkan produktivitas. Sebaliknya, lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan, menunjukkan bahwa suasana kerja yang mendukung dapat meningkatkan produktivitas.

Kata Kunci: Produktivitas Kerja Karyawan, Beban Kerja, Lingkungan Kerja

Article history
Received: Agustus 2025
Reviewed: Agustus 2025
Published: Agustus 2025

Plagirism checker no 80
Doi : prefix doi : 10.8734/musytari.v1i2.365
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 23 No 7 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek penting dalam pengelolaan organisasi, yang mencakup karyawan, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya guna menunjang operasional perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Manik, 2020). Dari seluruh faktor produksi yang dikenal dengan istilah *5M's of Management* — *material*, *machinery*, *money*, *method*, dan *man* faktor manusia (*man*) menempati posisi paling strategis. Keempat faktor lainnya tidak akan optimal jika tidak dikelola dan dikoordinasikan melalui pemanfaatan SDM yang efektif (Rahardjo, 2021). Produktivitas kerja memiliki peran vital dalam keberhasilan suatu organisasi. Produktivitas yang optimal memungkinkan perusahaan menghasilkan produk atau jasa dengan kualitas dan kuantitas yang lebih baik, sehingga berimplikasi pada peningkatan keuntungan, efisiensi operasional, dan kepuasan pelanggan (Ariani et al., 2020; Mahawati et al., 2021; Sembiring & Puspita, 2024). Seorang karyawan dinilai produktif apabila mampu mencapai target kerja yang telah ditentukan (Trisnawaty & Parwoto, 2021). PT. IBe Pangan Nusantara, berdiri pada tahun 2015 di Jakarta Timur, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *food and beverage* dengan produk utama berupa layanan *catering*, *snack box*, roti, kue kering, serta *frozen food* yang dipasarkan secara langsung maupun melalui reseller. Perusahaan mempekerjakan 43 orang karyawan (Alfia, 2020). Namun, berdasarkan wawancara dengan pimpinan perusahaan, ditemukan fenomena ketidaktercapaian target produksi pada divisi *frozen food* di beberapa bulan selama tahun 2023. Padahal, divisi ini memiliki permintaan yang cukup tinggi baik dari reseller maupun pasar internal. Perusahaan telah melakukan upaya perbaikan, seperti pemberian *reward* (kegiatan *outbond* atau *camping*) ketika target produksi tercapai, namun fluktuasi produktivitas masih terjadi. Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kondisi ini adalah beban kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat memicu gangguan kesehatan fisik maupun mental, serta menurunkan produktivitas (Bramasta et al., 2020; Mahawati et al., 2021). Di PT. IBe Pangan Nusantara, karyawan bagian produksi memiliki tanggung jawab lintas divisi — *catering*, *frozen food*, roti, dan kue kering — dengan jadwal produksi *frozen food* hanya 15 hari per bulan dan durasi 4 jam per hari. Target yang ditetapkan berkisar 200–250 *pack* per hari atau 3.000–3.785 *pack* per bulan. Selain beban kerja, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menumbuhkan semangat kerja, memperlancar komunikasi, dan meningkatkan fokus (Wahyuningsih, 2018; Hartawan & Lemiyana, 2019). Di PT. IBe Pangan Nusantara, fasilitas produksi seperti *cooker hood*, alat pencetak otomatis, dan alat vakum sudah tersedia, namun dari aspek non-fisik terdapat kendala adaptasi bagi karyawan baru akibat terbentuknya kelompok pertemanan tertentu yang mengurangi efektivitas komunikasi. Lingkungan kerja yang tidak kondusif, dikombinasikan dengan beban kerja berat dan kompensasi yang relatif setara dengan UMP DKI Jakarta, berpotensi menurunkan motivasi dan hasil produksi (Lerian, 2019). Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan penelitian untuk menganalisis sejauh mana beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, khususnya pada divisi produksi PT. IBe Pangan Nusantara. Penelitian ini diberi judul: "Analisis Produktivitas Kerja Berdasarkan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Studi pada Karyawan PT. IBe Pangan Nusantara Jakarta)"

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 23 No 7 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

2. Tinjauan Pustaka

Beban Kerja (X1)
Beban kerja sebagai tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada seluruh sumber daya manusia yang ada untuk dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. (Koesomowidjojo, 2021)

Lingkungan Kerja (X2)
Lingkungan kerja adalah faktor penting yang dipertimbangkan oleh karyawan dalam bekerja. Karyawan akan dapat menjalankan tugasnya dengan baik jika didukung oleh kondisi lingkungan yang mendukung (Budiasa, 2021)

Produktivitas Kerja (Y)
Produktivitas merupakan rasio antara apa yang diperoleh dan apa yang diberikan, serta sejauh mana masukan (input) dapat menghasilkan keluaran (output) sesuai dengan standar yang ditentukan (Fadhli & Khusnia, 2021)

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang berarti menyelidiki fenomena secara sistematis dengan mengumpulkan data yang dapat diukur dan dianalisis dengan menggunakan teknik seperti statistik, matematika, atau komputasi (Ramdhan, 2021).

Lokasi Penelitian
Penelitian ini bertempat di PT. IBe PANGAN NUSANTARA Jl. Komplek Dinas Kebersihan, Ciracas, kota Jakarta Timur.

Populasi dan Sampel
Populasi
Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah **sampling jenuh** atau **sensus**, yaitu teknik penentuan sampel ketika seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2022). Alasan penggunaan teknik ini adalah karena jumlah populasi relatif kecil. Dalam penelitian ini, seluruh populasi yang berjumlah 43 karyawan perusahaan dijadikan sebagai sampel penelitian.

Sampel
Teknik ini digunakan dalam penelitian karena jumlah populasi yang relatif kecil, . Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 43 Karyawan.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 23 No 7 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Untuk memastikan bahwa intrumen penelitian yang digunakan mampu mengukur variabel secara tepat, maka dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

1.Uji Validitas

Hasil uji validitas untuk setiap indikator variabel penelitian ditampilkan pada Tabel berikut sebagai dasar penilaian kelayakan instrumen.

Tabel 4. 1 Uji Validitas Beban Kerja (X_1)

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	Perbandingan	r table	Keterangan
1	0,737	>	0,301	Valid
2	0,698	>	0,301	Valid
3	0,689	>	0,301	Valid
4	0,536	>	0,301	Valid
5	0,729	>	0,301	Valid
6	0,795	>	0,301	Valid
7	0,666	>	0,301	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025.

Berdasarkan uji validitas mengenai Beban Kerja (X_1) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS Versi 25 diperoleh bahwa hasil r hitung > r tabel. Hasil r hitung > 0,301 maka uji validitas Beban Kerja terpenuhi (valid)

Tabel 4. 2 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_2)

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	Perbandingan	r table	Keterangan
1	0,701	>	0,301	valid
2	0,741	>	0,301	valid
3	0,587	>	0,301	valid
4	0,741	>	0,301	valid
5	0,516	>	0,301	valid
6	0,666	>	0,301	valid
7	0,460	>	0,301	valid
8	0,738	>	0,301	valid
9	0,743	>	0,301	valid
10	0,719	>	0,301	valid
11	0,741	>	0,301	valid
12	0,843	>	0,301	valid

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025.

Berdasarkan uji validitas mengenai Lingkungan Kerja (X_2) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS Versi 25 diperoleh bahwa hasil r hitung > r tabel. Hasil r hitung > 0,301 maka uji validitas Lingkungan Kerja terpenuhi (valid).

Tabel 4. 3 Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	Perbandingan	r table	Keterangan
1	0,634	>	0,301	valid
2	0,624	>	0,301	valid
3	0,778	>	0,301	valid
4	0,587	>	0,301	valid
5	0,549	>	0,301	valid
6	0,645	>	0,301	valid
7	0,798	>	0,301	valid
8	0,726	>	0,301	valid

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 23 No 7 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

9	0,616	>	0,301	valid
10	0,718	>	0,301	valid
11	0,670	>	0,301	valid
12	0,765	>	0,301	valid

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025.

Berdasarkan uji validitas mengenai Produktivitas Kerja (Y) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS Versi 25 diperoleh bahwa hasil r hitung > r tabel. Hasil r hitung > 0,301 maka uji validitas Produktivitas Kerja terpenuhi (valid).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap seluruh variabel untuk mengetahui konsistensi instrumen. Hasilnya disajikan dalam Tabel berikut:

Tabel 4. 4 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standar Reliabilitas	Keterangan
Beban kerja	0,819	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja	0,897	0,60	Reliabel
Produktivitas kerja	0,893	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025.

Hasil pengujian nilai *Cronbach's Alpha* untuk Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Produktivitas Kerja (Y) mempunyai hasil nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 sehingga keseluruhan pernyataan variabel Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Produktivitas Kerja (Y) dalam penelitian ini adalah reliabel dan dinilai layak untuk diteliti.

1. Uji Normalitas

Pengujian asumsi klasik di lakukan untuk memastikan bahwa data dalam penelitian memenuhi syarat kelayakan dalam analisis regresi linear berganda. Salah satu pengujian awal adalah uji normalitas guna mengetahui apakah data residual terdistribusi secara normal.

Tabel 4. 5 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.33305513
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.127
	Negative	-.088
Test Statistic		.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.080[c]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan output SPSS 25 Tabel 4.45 tersebut menunjukan bahwa nilai signifikansi pada uji normalitas 0,080 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini berdistribusi normal karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 sehingga normalitas terpenuhi.

2. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji menggunakan SPSS versi 25 diperoleh hasil sebagai berikut:

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 23 No 7 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Tabel 4. 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.270	4.319		2.378	.022		
	beban kerja	-.322	.158	-.199	-2.044	.048	.939	1.064
	Lingkungan Kerja	.811	.095	.827	8.488	.000	.939	1.064

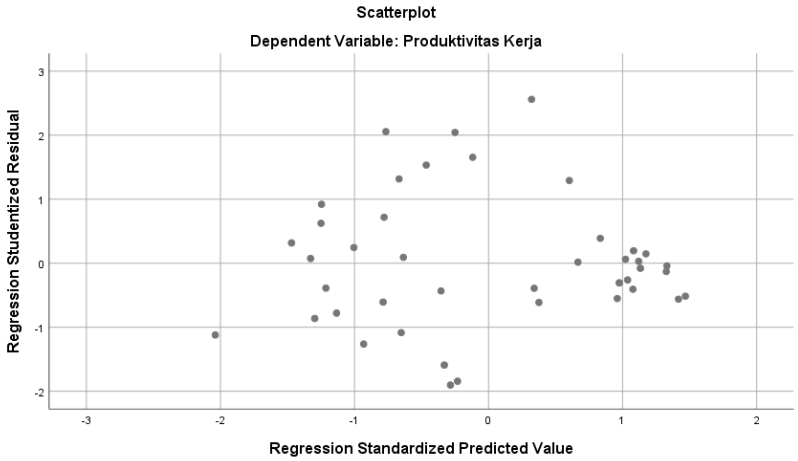
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.46, diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel beban kerja (X1) adalah 1,064, dan untuk variabel lingkungan kerja (X2) juga sebesar 1,064. Nilai VIF pada kedua variabel independen tersebut berada di bawah angka 10. Sementara itu, nilai *Tolerance* untuk variabel beban kerja (X1) sebesar 0,939, dan variabel lingkungan kerja (X2) juga sebesar 0,939. Karena nilai *Tolerance* masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel independen. Dengan kata lain, variabel beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) tidak memiliki hubungan yang saling memengaruhi secara signifikan.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian SPSS versi 25 untuk menguji uji heteroskedastisitas dilihat dari grafik scatterplot pada Gambar 4.5 berikut:



Sumber: Diolah Peneliti, 2025

Gambar 4. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.5 memperlihatkan *scatterplot* dengan sebaran titik yang berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Dengan demikian, asumsi uji heteroskedastisitas telah terpenuhi.

4. Uji autokorelasi

Hasil pengujian SPSS versi 25 untuk menguji uji autokorelasi dilihat dari nilai Durbin-Watson (DW) pada Tabel 4.47 berikut:

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 23 No 7 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Tabel 4. 7 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.802[a]	.643	.625	4.440060	2.283

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, beban kerja
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.47 dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson yaitu 2.283, maka nilai dibandingkan dengan nilai Tabel dengan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sample 43 (n) dan jumlah variabel independen 2 (k = 2), dan jumlah respondennya sebanyak 43 (N = 43) maka pada Tabel DW akan didapatkan nilai sebagai berikut:
dL= 1,415 dan dU = 1,609
keterangan:
dL= batas bawah durbin waston
dU= batas atas durbin waston
Oleh karena nilai DW 2,283 lebih besar dari batas atas (dU) 1,609 dan kurang dari 4-1,609 (4-dU) atau 1,690 < 2,283 < 2, 390 (dU < DW < 4-dU) maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi sehingga uji autokorelasi terpenuhi.

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja
Berdasarkan hasil SPSS versi 25 dari Tabel Coefficients Tabel 4.48 Sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	10,270	4,319		2,378	,022			
	beban kerja	-,322	,158	-,199	-2,044	,048	,004	-,308	-,193
	Lingkungan Kerja	,811	,095	,827	8,488	,000	,778	,802	,802

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah Peneneliti, 2025

Adapun persamaan regresi berganda sebagai berikut:
Y= a + b_1X_1+b_2X_2 + e
Y= 10,270 -0,322 + 0,811 + e
Interpretasi:

1. Nilai Konstanta dari persamaan regresi linier berganda diatas bernilai positif sebesar 10,270. Artinya apabila Beban Kerja dan Lingkungan Kerja dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Produktivitas Kerja sebesar 10,270.
2. Nilai Hasil koefisien regresi variabel Beban Kerja (X_1) dari persamaan regresi linier berganda di atas bernilai negatif sebesar -0,322. Artinya setiap peningkatan 1 satuan pada beban kerja akan menurunkan produktivitas kerja sebesar 0,322 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Nilai signifikansi sebesar 0,048 (< 0,05) menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja adalah signifikan secara statistik.
3. Nilai hasil koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja dari persamaan linier berganda diatas bernilai positif 0,811. Artinya setiap kenaikan Lingkungan Kerja akan meningkatkan

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 23 No 7 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Produktivitas Kerja sebesar 0,811 satuan. Sebaliknya setiap penurunan 1 satuan kompetensi akan menurunkan Produktivitas Kerja sebesar 0,811 satuan.

Tabel 4. 9 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802[a]	.643	.625	4.440060

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, beban kerja
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.49, diperoleh nilai koefisien korelasi simultan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0,802. Nilai ini berada pada rentang 0,80–1,00 yang mengindikasikan adanya hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel independen tersebut dengan produktivitas kerja. Artinya, semakin baik beban kerja dan lingkungan kerja, maka produktivitas kerja karyawan akan semakin tinggi.

Selanjutnya, hasil perhitungan koefisien determinasi (*R Square*) pada Tabel 4.50 menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. IBe Pangan Nusantara Jakarta adalah sebesar 0,643 atau 64,3%. Dengan demikian, 64,3% variasi pada produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh beban kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 35,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan faktor-faktor lainnya.

Tabel 4. 10 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1420.528	2	710.264	36.028	.000[b]
	Residual	788.565	40	19.714		
	Total	2209.093	42			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, beban kerja

Sumber: Data diolah Peneliti,2025

Berdasarkan Tabel 4.50, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Berdasarkan kaidah pengambilan keputusan, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Dengan demikian, semakin baik pengelolaan beban kerja dan lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, apabila beban kerja terlalu tinggi dan lingkungan kerja tidak kondusif, maka akan berdampak negatif terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Parsial Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil pengujian oleh SPSS Versi 25, disajikan dalam Tabel berikut untuk memberikan gambaran mengenai hubungan antara variabel bebas beban kerja dengan variabel terikat produktivitas kerja karyawan.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 23 No 7 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Tabel 4. 11 Hasil Secara Parsial Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	10,270	4,319		2,378	,022			
	beban kerja	-,322	,158	-,199	-2,044	,048	,004	-,308	-,193
	Lingkungan Kerja	,811	,095	,827	8,488	,000	,778	,802	,802

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.51, hasil analisis menggunakan SPSS versi 25 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel beban kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0,048, yang lebih kecil daripada taraf signifikansi 0,05 (0,048 < 0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Nilai koefisien regresi sebesar –0,322 menunjukkan arah pengaruh negatif, yang berarti semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka produktivitas kerja cenderung menurun. Koefisien determinasi parsial (Part) sebesar –0,193 memperkuat bahwa pengaruh variabel beban kerja terhadap produktivitas kerja bersifat negatif. Maka besar pengaruh beban kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 9,48% yang diperoleh dari perhitungan K_d = (0,308)2x100% = 9,48%.

Pengaruh Parsial Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas kerja

Hasil pengujian oleh SPSS Versi 25, disajikan dalam Tabel berikut untuk memberikan gambaran mengenai hubungan antara variabel bebas lingkungan kerja dengan variabel terikat produktivitas kerja karyawan.

Tabel 4. 12 Uji Parsial Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	10,270	4,319		2,378	,022			
	beban kerja	-,322	,158	-,199	-2,044	,048	,004	-,308	-,193
	Lingkungan Kerja	,811	,095	,827	8,488	,000	,778	,802	,802

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.52, hasil analisis menggunakan SPSS versi 25 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0,000, yang jauh lebih kecil daripada taraf signifikansi 0,05 (0,000 < 0,05). Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Nilai koefisien regresi sebesar 0,811 menunjukkan arah pengaruh positif, yang mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka produktivitas kerja juga akan meningkat. Temuan ini diperkuat dengan nilai standardized coefficient (*Beta*) sebesar 0,827, yang menandakan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel paling dominan dalam memengaruhi produktivitas kerja pada model penelitian ini.

Selain itu, nilai korelasi parsial sebesar 0,802 menunjukkan hubungan yang kuat dan positif antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja. Maka besar pengaruh lingkungan kerja secara

parsial terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 64,32%, yang dihitung dari K_d = (0,802)2x100% = 64,32%
Artinya, secara parsial lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 64,32% terhadap variasi produktivitas kerja karyawan.

5.Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden menunjukkan variabel beban kerja berada pada kategori cukup baik, variabel lingkungan kerja berada pada kategori baik, dan variabel produktivitas kerja berada pada kategori baik. Penelitian ini membuktikan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. IBe Pangan Nusantara Jakarta, sehingga semakin baik pengelolaan kedua aspek tersebut, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Secara parsial, beban kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, di mana tinggi atau rendahnya beban kerja berbanding lurus dengan peningkatan atau penurunan produktivitas karyawan. Selain itu, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja secara parsial. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, lebih fokus, dan mampu mencapai hasil kerja yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

1. **Ahmad, M., Efdison, Z., Satria, E., & Ramadani, Y. (2023).** Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Sungai Penuh. *Al-Dzahab*, *4*(1), 12–19. https://doi.org/10.32939/dhb.v4i1.1541
2. **Aknes. (2023).** Pengaruh Beban Kerja, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja Pada Produktivitas Kerja Karyawan PT. Surya Teknik Dinamika. Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis, 3(1), 432–441.
3. **Alfia, N. (2020).** Profil Perusahaan (PT. IBe Pangan Nusantara).
4. **Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020).** Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Dimensi, 9(3), 480–493. https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2723
5. **Ariyanto, E. T. A., & Heriyanti, S. S. (2023).** Pengaruh Beban Kerja, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Departemen Produksi PT. Armstrong Industri Indonesia. JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 6(2), 759–769.
6. **Asnora, F. H. (2020).** Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Akademi Mandiri Medan. Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen), 7(2), 72–79. https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1551
7. **Badan Pusat Statistik. (2024).** Upah Minimum Provinsi DKI Jakarta (Rupiah), 2023-2024. In Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta. https://jakarta.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTIzNiMy/upah-minimum-provinsi-dki-jakarta.html
8. **Bramasta, R., Asmike, M., & Citaningtyas Ari Kadi, D. (2020).** Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening. SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi, 3, Bramasta, R., M. Asmike, and .. 2021. "Pengaruh B. http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SIMBA/article/view/2093%0Ahttp://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SIMBA/article/download/2093/1872
9. **Budiasa, I. K. (2021).** Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. In Jawa Tengah:

CV. Pena Persada. CV. Pena Persada.
10. **Candana, mittra dori, Ali, H., & Zefriyenni. (2024).** Model Kinerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan. CV Gita Lentera.
11. **Fadhli, K., & Khusnia, M. (2021).** Sumber Daya Manusia (Produktivitas Kerja). Guepedia.
12. **Ghozali. (2018).** Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS. (sembilan). Universitas Diponegoro.
13. **Hartawan, D. H., & Lemiyana, L. (2019).** Pengaruh Lingkungan Fisik, Lingkungan Non Fisik, dan Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Semeru Jaya Teknik Palembang. Jurnal Keuangan Dan Bisnis, 17(2), 52–61.
14. **Herzberg, F. (1959).** *Two-Factor Theory. In John Wiley & Sons, Inc. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484*
15. **Hidayat, M. T., & Fikri, K. (2023).** Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BRI Kantor Cabang Tanjung Balai Karimun. SNEBA, Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis Dan Akutansi, 3(2022), 646–656.
16. **Karasek Jr, R. A. (1979).** *Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. Administrative Science Quarterly, 285–308.*
17. **Koesomowidjojo, S. R. M. (2021).** Praktis & Mudah Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses.
18. **Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmadi, T. A. (2020).** Metode Penelitian Kuantitatif. Deepublish.
19. **Lerian, F. (2019).** Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rokan Hulu.
20. **Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatinur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021).** Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja. In Yayasan Kita Menulis. https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022 Ganjil Analisis Beban Kerja Full_compressed.pdf
21. **Manik, S. dewi retno. (2020).** Dasar- Dasar Manajemen. In Widina Bhakti Persada Bandung (edisi pert, Vol. 11, Issue 1). Widina Bhakti Persada. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/30532048l
22. **Manoppo, P. K. P., Tewal, B., & Trang, I. (2021).** Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Empat Saudara Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 9(4), 773–781.
23. **Nugroho, A. J. (2021).** Tinjauan Produktivitas dari Sudut Pandang Ergonomi. In *PACE Partnership for Action on Community Education*. PACE Padang, Sumatera Barat.
24. **Nugroho, K. J. (2021).** Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar. Otonomi, 21(1), 156–163.