

## PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. PANDA INDONESIA IBE TULUNGAGUNG

**Arista Wulan Fitri A.<sup>1\*</sup>, Baju Pramutoko<sup>2</sup>, Suseno Hendratmoko<sup>3</sup>**

Prodi Manajemen, Universitas Islam Kadiri

Jl. Sersan Suharmaji No. 38, Manisrenggo, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur 64128

[aristaaw12@gmail.com](mailto:aristaaw12@gmail.com), [bayprre@gmail.com](mailto:bayprre@gmail.com), [susenohendratmoko@gmail.com](mailto:susenohendratmoko@gmail.com)

### *Abstrack*

*This research aims to determine the influence of Workload, Motivation, Physical and Non-Physical Work Environment on the Work Productivity of PT. Panda Indonesian IBE Tulungagung. This type of research is quantitative, with a population of 100 employees. Sampling used a saturated sampling technique. The research results show that the variables Influence of Workload, Motivation, Physical and Non-Physical Work Environment simultaneously influence work productivity, with a value of Sig.  $0.000 < 0.05$ . Partially, workload has a significant effect on work productivity with a value of Sig.  $0.003 < 0.05$ . Motivation has a significant effect on work productivity with a Sig value.  $0.000 < 0.05$ . The non-physical work environment has a significant effect on work productivity with a value of Sig.  $0.000 < 0.05$ . The physical work environment has a significant effect on work productivity with a value of Sig.  $0.003 < 0.05$ .*

**Keywords:** *Workload; Motivation; Physical and Non-Physical Work Environment; Productivity*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, dengan populasi sebanyak 100 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan variabel Pengaruh Beban Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja, dengan nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ . Secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai Sig.  $0,003 < 0,05$ . Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ . Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ . Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai Sig.  $0,003 < 0,05$ .

**Kata Kunci :** **Beban Kerja; Motivasi; Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik; Produktivitas**

### 1. Pendahuluan

Era perdagangan bebas saat ini, dunia bisnis dituntut untuk bisa meningkatkan produktivitas karyawan yang tinggi guna menopang pengembangan perusahaan. Menurut Hasibuan (2019:10) banyak faktor yang bisa menjadi tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan, salah satu factor penting ialah sumber daya manusia, karena manusia adalah pelaku yang bisa melaksanakan fungsi manajemen mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pergerakan hingga ke tingkat pengawasan, sehingga manusia mampu untuk memanfaatkan sumber daya lainnya diperusahaan. Sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik bisa membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu perusahaan harus

bisa mengatur sumber daya yang dimilikinya sebaik mungkin. Hal ini memaksa karyawan harus bisa bekerja secara efektif dan efisien serta produktif untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Produktivitas ialah perbandingan antara hasil yang dicapai antara *output* dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan *input*. Produktivitas memiliki dua dimensi, dimensi yang pertama adalah efektifitas yang mengarah pada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan kualitas, kuantitas dan waktu. Mangkunegara (2016) menjelaskan kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Agar terjadi peningkatan efektifitas daripada beban kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka perlu ditetapkan ketentuan dan ketetapan tertulis dari perusahaan yang menjelaskan batasan seorang karyawan memiliki keterikatan dengan perusahaan dimana dia bekerja.

Produktivitas bisa menjelaskan secara baik motivasi kerja, para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya selain karena uang adalah perusahaan memperhatikan beban kerja serta memfasilitasi lingkungan kerja yang baik, maka banyak hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kualitas karyawan. Selain itu tingkat produktivitas kerja karyawan bisa meningkat apabila lingkungan kerja yang nyaman bagi pekerja. lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang baik akan sangat berpengaruh besar terhadap produktivitas pegawai, karena lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitupula sebaliknya jika lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

## 2. Tinjauan Pustaka

### Beban Kerja

Beban kerja menimbulkan kewajiban bagi tenaga kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tenggat waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Beban kerja ini biasanya dipikul oleh beberapa tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan tertentu. Beban kerja ini merupakan hasil dari job deskripsi pekerjaan tenaga kerja. Munandar (2013: 183), menjelaskan beban kerja merupakan suatu ketentuan perihal jenis pekerjaan, waktu pekerjaan serta jumlah tenaga yang dibutuhkan untuk mengerjakannya.

Menurut Tarwaka (2014: 106) menjelaskan bahwa “beban kerja wujud dari keadaan yang terbit dari adanya hubungan kerja serta adanya pelaksanaan pekerjaan yang lahir dalam suatu lingkungan kerja. Beban kerja juga dapat disebutkan sebagai harapan dari perusahaan dengan menggunakan tenaga kerjanya”.

Hakim (2016: 16), mengemukakan bahwa beban kerja merupakan diselesaikannya suatu jenis pekerjaan oleh suatu unit tertentu dalam suatu organisasi pada suatu masa tertentu pula. Sutarto (2014:122), beban kerja diciptakan oleh suatu organisasi kerja yang ditujukan kepada pencapaian tujuan suatu badan usaha. Beban kerja ditimpakan kepada para pekerja dengan maksud untuk menyelesaikan beban kerja tersebut.

## **Motivasi Kerja**

Menurut Noor (2013:230) Motivasi kerja adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, menggerakkan seseorang untuk maju melakukan suatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya. Sedangkan Robbins (2016:55) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu.

Hasibuan (2012:95) berpendapat “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan segala kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pemberian daya penggerak dilakukan kepada karyawan agar karyawan bekerja keras, efektif, dan untuk mencapai kepuasan”.

Menurut Mangkunegara (2017:93) “Motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energy untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*)”.

## **Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik**

Menurut Sutrisno (2012:118), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Mufti (dalam Nugroho dan Normansyah, 2020:85), menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajiban serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Sedarmayanti (2010:2), menyatakan bahwa lingkungan kerja keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Didalam lingkungan kerja perusahaan tidak hanya memperhatikan dari segi lingkungan fisik saja, tetapi juga lingkungan kerja non fisik yang merupakan salah satu hal penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan kenyamanan karyawan. Karena lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi *physiology* dan *psychologist* karyawan dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja non fisik ialah segala keadaan yang terjadi dan berhubungan dengan hubungan sesama karyawan ataupun hubungan dengan bawahan.

## **Produktivitas**

Sutrisno (2016:98), menyatakan bahwa produktivitas kerja secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang). Menurut Sinungan (dalam Purba dan Syahreza, 2015), produktivitas adalah sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (dalam Abdussamad, 2014:53) ‘mengemukakan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara total pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tertentu’.

### 3. Metodologi

#### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Creswell (dalam Setiyawan, 2017:4) yang menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif ialah pendekatan untuk menguji teori objektif dengan menguji hubungan antar variabel.

#### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Panda Indonesia IBE Dsn. Melikan, Desa. Tapan, Kecamatan Kedungwaru Ngantru, Kabupaten Tulungagung, Jawa Timur 64182.

#### Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini ialah karyawan PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung yang berjumlah 100 karyawan. Sampel yang dipakai dalam penelitian ini ialah karyawan PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung yang berjumlah 100 karyawan.

#### Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (dalam Friantini & Winata, 2019:7) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka yang dijadikan sampel didalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung yang berjumlah 100 karyawan.

### 4. Hasil dan Pembahasan

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### Uji Validitas

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas Keseluruhan Item Kuesioner**

| Variabel               | Item<br>Pertanyaan   | Signifikan<br>r hitung | Ketentuan<br>Signifikan | Kesimpulan          |
|------------------------|----------------------|------------------------|-------------------------|---------------------|
| Beban Kerja<br>(X1)    | Item 1 – Total<br>X1 | 0,008                  | Signifikasi<br><0,05    | Dinyatakan<br>Valid |
|                        | Item 2 – Total<br>X1 | 0,000                  |                         | Dinyatakan<br>Valid |
|                        | Item 3 – Total<br>X1 | 0,000                  |                         | Dinyatakan<br>Valid |
|                        | Item 4 – Total<br>X1 | 0,000                  |                         | Dinyatakan<br>Valid |
|                        | Item 5 – Total<br>X1 | 0,000                  |                         | Dinyatakan<br>Valid |
|                        | Item 6 – Total<br>X1 | 0,000                  |                         | Dinyatakan<br>Valid |
| Motivasi<br>Kerja (X2) | Item 1 – Total<br>X2 | 0,000                  | Signifikasi<br><0,05    | Dinyatakan<br>Valid |
|                        | Item 2 – Total<br>X2 | 0,000                  |                         | Dinyatakan<br>Valid |

|                                 |                   |       |                   |                  |
|---------------------------------|-------------------|-------|-------------------|------------------|
|                                 | Item 3 – Total X2 | 0,000 |                   | Dinyatakan Valid |
|                                 | Item 4 – Total X2 | 0,000 |                   | Dinyatakan Valid |
|                                 | Item 5 – Total X2 | 0,000 |                   | Dinyatakan Valid |
|                                 | Item 6 – Total X2 | 0,000 |                   | Dinyatakan Valid |
| Lingkungan kerja fisik (X3)     | Item 1 – Total X3 | 0,000 | Signifikasi <0,05 | Dinyatakan Valid |
|                                 | Item 2 – Total X3 | 0,000 |                   | Dinyatakan Valid |
|                                 | Item 3 – Total X3 | 0,000 |                   | Dinyatakan Valid |
|                                 | Item 4 – Total X3 | 0,000 |                   | Dinyatakan Valid |
|                                 | Item 5 – Total X3 | 0,000 |                   | Dinyatakan Valid |
|                                 | Item 6 – Total X3 | 0,000 |                   | Dinyatakan Valid |
| Lingkungan kerja non fisik (X4) | Item 1 – Total X4 | 0,000 | Signifikasi <0,05 | Dinyatakan Valid |
|                                 | Item 2 – Total X4 | 0,000 |                   | Dinyatakan Valid |
|                                 | Item 3 – Total X4 | 0,000 |                   | Dinyatakan Valid |
|                                 | Item 4 – Total X4 | 0,000 |                   | Dinyatakan Valid |
|                                 | Item 5 – Total X4 | 0,000 |                   | Dinyatakan Valid |
|                                 | Item 6 – Total X4 | 0,000 |                   | Dinyatakan Valid |
| Produktivitas (Y)               | Item 1 – Total Y  | 0,000 | Signifikasi <0,05 | Dinyatakan Valid |
|                                 | Item 2 – Total Y  | 0,000 |                   | Dinyatakan Valid |
|                                 | Item 3 – Total Y  | 0,000 |                   | Dinyatakan Valid |
|                                 | Item 4 – Total Y  | 0,000 |                   | Dinyatakan Valid |
|                                 | Item 5 – Total Y  | 0,000 |                   | Dinyatakan Valid |
|                                 | Item 6 – Total Y  | 0,001 |                   | Dinyatakan       |

|  |  |  |  |       |
|--|--|--|--|-------|
|  |  |  |  | Valid |
|--|--|--|--|-------|

(Sumber : Data Diolah 2024)

Sesuai dengan tabel diatas, bisa dijelaskan bahwa item-item pertanyaan dari variabel Beban Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X3), Lingkungan Kerja Non Fisik (X4) dan Produktivitas Kerja (Y). Disimpulkan bahwa uji validitas keseluruhan item butir pernyataan kuisioner dinyatakan valid layak untuk dilakukan pengamatan lebih lanjut.

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

| N<br>o | Variabel                        | <i>Alpha<br/>Cronbach</i> | Kriteria | Kes      |
|--------|---------------------------------|---------------------------|----------|----------|
| 1      | Beban Kerja (X1)                | 0,613                     | >0,60    | Reliabel |
| 2      | Motivasi Kerja (X2)             | 0,732                     |          | Reliabel |
| 3      | Lingkungan Kerja Fisik (X3)     | 0,646                     |          | Reliabel |
| 4      | Lingkungan Kerja Non Fisik (X4) | 0,653                     |          | Reliabel |
| 5      | Produktivitas Kerja (Y)         | 0,732                     |          | Reliabel |

(Sumber : Data Diolah 2024)

Sesuai tabel diatas, bisa disimpulkan mengenai uji reliabilitas antar variabel. Hasil uji reliabilitas item pernyataan variabel Beban Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X3), Lingkungan Kerja Non Fisik (X4) dan Produktivitas Kerja (Y) seluruhnya berada > 0,60. Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa item pernyataan pada masing-masing variabel bebas dan variabel terikat disimpulkan reliabel dan memiliki kehandalan dalam penelitian ini.

**Tabel 3 Hasil Uji Interval Koefisien**

| Variabel                        | Sig.2<br>tailed | Nilai<br>Korelasi | Keterangan    |
|---------------------------------|-----------------|-------------------|---------------|
| Beban Kerja (X1)                | 0,002           | 0,433             | Korelasi kuat |
| Motivasi Kerja (X2)             | 0,000           | 0,471             | Korelasi kuat |
| Lingkungan Kerja Fisik (X3)     | 0,003           | 0,410             | Korelasi kuat |
| Lingkungan Kerja Non Fisik (X4) | 0,003           | 0,321             | Korelasi kuat |

(Sumber : Data Diolah 2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai sig. (2-tailed) antara Beban Kerja (X1) dengan Produktivitas Kerja (Y) adalah sebesar  $0,002 < 0,05$  yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Beban Kerja (X1) dengan Produktivitas Kerja (Y). Selanjutnya hubungan antara Motivasi Kerja (X2) dengan Produktivitas Kerja (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X2) dengan Produktivitas Kerja (Y). Hubungan Lingkungan Kerja Fisik (X3) dengan Produktivitas Kerja (Y) adalah sebesar  $0,003 < 0,05$  yang berarti terdapat korelasi Lingkungan Kerja Fisik (X3) dengan Produktivitas Kerja (Y). Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik (X4) dengan Produktivitas Kerja (Y) adalah sebesar  $0,002 < 0,05$  yang berarti terdapat korelasi Lingkungan Kerja Non Fisik (X4) dengan Produktivitas Kerja (Y).

Berdasarkan tabel diatas bisa diketahui nilai korelasi bisa diketahui nilai korelasi Beban Kerja (X1) sebesar 0,433. Berdasarkan pedoman nilai interpretasi korelasi nilai pada rentang 0,30-0,49 yang berarti tingkat hubungan Beban Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) termasuk pada tingkat kuat. Selanjutnya dapat dilihat nilai korelasi Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,471. Berdasarkan pedoman nilai interpretasi korelasi nilai pada rentang 0,30-0,49 yang berarti tingkat hubungan Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) termasuk pada tingkat kuat. Selanjutnya dapat dilihat nilai korelasi Lingkungan Kerja Fisik (X3) sebesar 0,410. Berdasarkan pedoman nilai interpretasi korelasi nilai pada rentang 0,30-0,49 yang berarti tingkat hubungan Lingkungan Kerja Fisik (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) termasuk pada tingkat kuat. Selanjutnya dapat dilihat nilai korelasi Lingkungan Kerja Non Fisik (X4) sebesar 0,321. Berdasarkan pedoman nilai interpretasi korelasi nilai pada rentang 0,30-0,49 yang berarti tingkat hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik (X4) terhadap Produktivitas Kerja (Y) termasuk pada tingkat kuat.

**Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

| Variabel                        | B     | t hitung | Sig-t | Keterangan  |
|---------------------------------|-------|----------|-------|-------------|
| Beban Kerja (X1)                | 0,116 | 1,104    | 0,000 | Ha diterima |
| Motivasi Kerja (X2)             | 0,593 | 5,744    | 0,000 | Ha diterima |
| Lingkungan Kerja Fisik (X3)     | 0,311 | 2,524    | 0,000 | Ha diterima |
| Lingkungan Kerja Non Fisik (X4) | 0,316 | 2,431    | 0,003 | Ha diterima |
| Konstanta (a)                   |       |          |       | 10,849      |
| Nilai R                         |       |          |       | 0,522       |
| Nilai R <sup>2</sup>            |       |          |       | 0,273       |
| F <sub>hitung</sub>             |       |          |       | 11,988      |
| Sig. F                          |       |          |       | 0,000       |

(Sumber : Data Diolah 2024)

Berdasarkan hasil perhitungan yang tersaji bisa diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 10,849 + 0,116X_1 + 0,593X_2 + 0,311X_3 + 0,311X_4$$

Bisa dijelaskan mengenai pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 10,849 bisa diartikan bahwa variabel bebas yang meliputi beban kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan non fisik jika variabel meningkat 1 satuan maka variabel produktivitas kerja akan mengalami kenaikan 10,849.
2. Regresi beban kerja (b1)= 0,116 (X1) bisa diartikan bahwa jika beban kerja meningkat 1 satuan maka variabel produktivitas kerja akan mengalami kenaikan 0,116 satuan.

3. Regresi motivasi kerja ( $b_2$ )= 0,593 (X2) bisa diartikan bahwa jika motivasi kerja meningkat 1 satuan maka variabel produktivitas kerja akan mengalami kenaikan 0,593 satuan.
4. Regresi lingkungan kerja fisik ( $b_3$ )= 0,311 (X3) bisa diartikan bahwa jika lingkungan kerja meningkat 1 satuan maka variabel produktivitas kerja akan mengalami kenaikan 0,311 satuan.
5. Regresi lingkungan kerja non fisik ( $b_4$ )= 0,316 (X4) bisa diartikan bahwa jika lingkungan kerja meningkat 1 satuan maka variabel produktivitas kerja akan mengalami kenaikan 0,316 satuan.

**Tabel 5 Hasil Uji t**

| No | Variabel                        | T     | Sig.  |
|----|---------------------------------|-------|-------|
| 1  | Beban Kerja (X1)                | 1,104 | 0,003 |
| 2  | Motivasi Kerja (X2)             | 5,744 | 0,000 |
| 3  | Lingkungan Kerja Fisik (X3)     | 2,524 | 0,000 |
| 4  | Lingkungan Kerja Non Fisik (X4) | 2,431 | 0,003 |

(Sumber : Data Diolah 2024)

Berdasarkan data diatas, bisa dijelaskan secara parsial pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

1. Uji t Variabel Beban Kerja (X1)

Hasil perhitungan uji parsial variabel beban kerja diperoleh nilai sig t  $0,003 < 0,05$  yang artinya  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak atau terdapat pengaruh secara parsial beban kerja (X1) terhadap produktivitas Kerja (Y).

2. Uji t Variabel Motivasi Kerja (X2)

Hasil perhitungan uji parsial variabel Motivasi kerja diperoleh nilai sig t  $0,000 < 0,05$  yang artinya  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak atau terdapat pengaruh secara parsial motivasi kerja (X2) terhadap produktivitas Kerja (Y).

3. Uji t Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3)

Hasil perhitungan uji parsial variabel lingkungan kerja diperoleh nilai sig t  $0,000 < 0,05$  yang artinya  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak atau terdapat pengaruh secara parsial lingkungan kerja kerja (X1) terhadap produktivitas Kerja (Y).

4. Uji t Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X4)

Hasil perhitungan uji parsial variabel lingkungan kerja diperoleh nilai sig t  $0,003 < 0,05$  yang artinya  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak atau terdapat pengaruh secara parsial lingkungan kerja kerja (X1) terhadap produktivitas Kerja (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4, nilai signifikansi F sebesar  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan perhitungan tersebut, bisa dijelaskan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hal tersebut bisa dijelaskan bahwa beban kerja (X1), motivasi kerja (X2), lingkungan kerja fisik (X3) dan lingkungan kerja non fisik (X4) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) di PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung.

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4 diatas, maka diperoleh koefisien determinan ( $R^2$ ) sebesar 0,273. Hal ini bisa diartikan bahwa keberadaan variabel beban kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik

mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 27,3% yang sisanya 72,7% dipengaruhi oleh faktor lainn

## 4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

### **Hubungan Antara Beban Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung**

Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukan hasil bahwa beban kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki hubungan korelasi yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung. Hal tersebut menunjukan bahwa  $H_0$  ditolak, yang berarti terdapat hubungan antara Beban Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung.

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung**

Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dilihat dari waktu dalam menyelesaikan pekerjaan terlalu singkat sehingga mengakibatkan tekanan mental yang bisa mengganggu produktivitas kerja karyawan. Karyawan juga merasakan lelah yang berlebihan sehingga mengganggu hasil produksi yang mengakibatkan turunnya produktivitas kerja.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung**

Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dilihat dari pemberian gaji yang tidak waktu, sehingga membuat karyawan menjadi malas-malasan dalam bekerja sehingga mempengaruhi produktivitas kerja. Karyawan juga tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuan diri. Tidak adanya apresiasi pemberian bonus terhadap karyawan yang memiliki prestasi juga mengakibatkan tidak meningkatnya produktivitas kerja.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung**

Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukan hasil bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Keadaan lingkungan kerja perusahaan akan berdampak pada sukses atau tidaknya pekerjaan. Hal ini bisa dilihat dari tempat kerja yang kurang pencahayaan dan tata ruang yang kurang nyaman. Mesin produksi yang terlalu keras membuat tempat kerja menjadi terlalu bising yang membuat karyawan tidak bisa bekerja dengan nyaman dan juga fasilitas yang kurang memadai menghambat hasil produksi dan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung**

Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja hal ini dikarenakan fokus utama pekerjaan karyawan lebih ke hasil produksi dan konsumen dari pada ke atasan atau sesama rekan kerja. Namun lingkungan kerja non fisik yang mendukung sangat diperlukan bagi para karyawan untuk membantu merekan dalam mengerjakan tugas-tugasnya, dengan demikian tujuan perusahaan bisa diraih dan karyawan akan merasa puas atas pekerjaannya dan lingkungan kerjanya yang mendukung. Lingkungan kerja non fisik yang baik akan menimbulkan rasa saling percaya dan saling memberi motivasi. Ini akan membuat karyawan merasa lebih didukung dan akan lebih giat serta semangat dalam bekerja, sehingga kontribusi yang diberikan kepada perusahaan bisa meningkat. Namun jika lingkungan kerja non fisiknya tidak mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya karena karyawan akan merasa seperti tidak didukung dan tidak mendapatkan bimbingan dari atasan maupun sesama rekan kerja.

## **Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung**

Sejalan dengan penelitian yang telah dikemukakan di atas dengan hasil beban kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. hal tersebut berkaitan erat produktivitas kerja dengan pekerjaan seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Jika produktivitas kerja baik, maka produktivitas organisasi juga akan baik. Hal ini dipengaruhi beberapa factor salah satunya adalah motivasi kerja.

## **Motivasi Kerja Berpengaruh Dominan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda untuk menentukan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan bisa dilihat dari nilai *standardized coefficients*. Berdasarkan hasil uji variabel independen yaitu beban kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang berpengaruh dominan terhadap variabel dependen produktivitas kerja yaitu motivasi kerja. Hasil penelitian ini didasarkan pada SPSS yang diperoleh bahwa variabel motivasi kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan dengan nilai *standardized coefficients* sebesar 0,610 terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung.

## **5. Simpulan**

Sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung mengenai Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja, maka dapat dikemukakan kesimpulan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara Beban Kerja (X1) memiliki korelasi kuat terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan PT. Panda Indonesia IBE tulungagung hal ini dibuktikan dengan nilai korelasi 0,433 yang berarti korelasi kuat. Motivasi Kerja (X2) memiliki korelasi kuat terhadap Produktivitas Kerja hal ini dibuktikan dengan nilai korelasi 0,471 yang berarti korelasi kuat. Lingkungan Kerja Fisik (X3) memiliki korelasi kuat dengan nilai korelasi terhadap Produktivitas Kerja (Y) hal ini dibuktikan dengan nilai korelasi 0,410 yang berarti korelasi kuat.

Lingkungan Kerja Non Fisik (X4) memiliki korelasi kuat terhadap Produktivitas Kerja (Y) hal ini dibuktikan dengan nilai korelasi 0,321 yang berarti korelasi kuat.

Beban Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Panda Indonesia Tulungagung hal ini dibuktikan oleh nilai sig. 0,003 < 0,05. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Panda Indonesia Tulungagung hal ini dibuktikan oleh nilai sig. 0,000 < 0,05. Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Panda Indonesia Tulungagung hal ini dibuktikan oleh nilai sig. 0,000 < 0,05. Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Panda Indonesia Tulungagung hal ini dibuktikan oleh nilai sig. 0,003 < 0,05.

Beban Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Produktivitas pada karyawan PT. Panda Indonesia Tulungagung hal ini dibuktikan oleh nilai sig. 0,000 < 0,05. Motivasi Kerja berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Panda Indonesia Tulungagung hal ini dibuktikan oleh nilai *standardized coefficients* sebesar 0,610.

## Daftar Referensi

- [1] M. S. . Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*, Cetakan 1. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- [2] A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2017.
- [3] Munandar, *Psikologi industri dan organisasi. Edisi Kelima*. Jakarta: UI-Press, 2013.
- [4] Tarwaka, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edisi Ketiga*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- [5] A. Hakim, "Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah.," *J. Ris. Bisnis Indones.*, vol. 2 N0 2, 2016.
- [6] E. Sutarto, *Rekonstruksi Sistem Hukum Pabean Indonesia. Edisi Ketiga*. Jakarta: Erlangga, 2014.
- [7] A. Noor, *Management Event*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- [8] S. Robbins, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks, 2016.
- [9] M. S. . Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- [10] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke*. Jakarta: Jakarta: Prenada Media Group, 2014.
- [11] M. A. Z. N. Nugroho and N. Normansyah, "Pengaruh Gaji, Lingkungan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Asahan," *J. Manajemen, Ekon. dan Sains*, vol. 1 No. 2, 2020.
- [12] Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2010.
- [13] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya manusia (cetakan ke-8)*. Jakarta: kencana, 2016.

- [14] p. Purba and d. S. Syahreza, "Pengaruh Gaji, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank tabungan Negara (Persero) tbk KC Medan i," *J. Penelit. Ilmu Manaj. dan Bisnis*, vol. 10 No. 2, 2015.
- [15] Z. Abdussamad, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawanpada PT Asuransi Jiwasraya Gorontalo," *J. Manaj.*, vol. 18 No.3, 2014.
- [16] Y. Setiyawan, "Pemaparan Metode Penelitian Kuantitatif," pp. 1–14, 2017.
- [17] R. N. Friantini and R. Winata, "Analisis Minat Belajar pada Pembelajaran Matematika," *JPMI (Jurnal Pendidik. Mat. Indones.*, vol. 4, no. 1, p. 6, 2019, doi: 10.26737/jpmi.v4i1.870.