Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA
Vol. 6 No. 1 Tahun 2027 Hal 33- 45

PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DRIVER PADA PT. SUBUR ANTAR NUSA PEKANBARU

Putri Junira Pratiwi, Rahayu Setianingsih, Ikhbal Akhmad
Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: 220304128@student.umri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas driver pada PT. Subur Antar Nusa Pekanbaru. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 48 responden karyawan tetap PT. Subur Antar Nusa Pekanbaru. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda melalui software SPSS 23 untuk menguji pengaruh masing-masing variabel terhadap produktivitas kerja dan juga penelitian ini menggunakan uji lain seperti uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji parsial (Uji T), uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas driver pada PT. Subur Antar Nusa Pekanbaru, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas driver pada PT. Subur Antar Nusa Pekanbaru, lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas driver pada PT. Subur Antar Nusa Pekanbaru.

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

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia sebagai aset strategis perlu dikelola secara efektif agar mampu memberikan kontribusi optimal dalam meningkatkan produktivitas kerja dan mencapai tujuan organisasi (Malikhah *et al.,* 2023). Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia yang produktif agar mampu meningkatkan kualitas pelayanan dan daya saing perusahaan (Rahmansyah & Cahyadi, 2023).

Produktivitas kerja merupakan indikator keberhasilan perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Produktivitas yang tinggi menunjukkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan, daya saing, serta mendukung pertumbuhan organisasi secara berkelanjutan (Utama & Woestho, 2023). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja, seperti disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja non fisik.

KAJIAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Secara umum, Produktivitas kerja merupakan gambaran dari kemampuan sumber daya manusia dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Tingkat produktivitas setiap karyawan dapat berbeda-beda dan bersifat dinamis, sehingga dapat mengalami peningkatan maupun penurunan tergantung pada berbagai faktor yang mempengaruhinya. Peningkatan produktivitas menunjukkan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya secara efektif, sedangkan penurunan produktivitas mengindikasikan adanya hambatan yang menyebabkan pekerjaan tidak dapat diselesaikan sesuai dengan target yang ditentukan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perubahan produktivitas kerja tersebut adalah aspek sosial dan budaya yang dimiliki oleh masing-masing individu (Mahawati *et al*., 2021).

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan salah satu faktor yang penting dalam mendukung jalannya struktur organisasi, baik di lingkungan pemerintah maupun perusahaan, sehingga berbagai kegiatan dan aktivitas yang ada di dalamnya dapat berlangsung secara efektif dan efisien. Dengan adanya disiplin, setiap pihak yang terlibat dalam organisasi ataupun perusahaan dapat menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai dengan peran masing-masing. Kondisi ini mencerminkan adanya keteraturan dalam bekerja yang pada akhirnya menciptakan keselarasan pelaksanaan pekerjaan, yang dapat dilihat dari tanggung jawab serta kualitas kerja yang dimiliki oleh setiap individu (HASAN, 2023).

Beban Kerja

Menurut Eric Hermawan, (2024) beban kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan jumlah serta tingkat kompleksitas tugas yang harus diselesaikan oleh individu atau kelompok dalam jangka waktu tertentu. Pengelolaan beban kerja yang tepat diperlukan untuk mendukung tercapainya produktivitas dan kepuasan kerja yang optimal. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan stres, kelelahan, serta menurunkan kinerja, sedangkan beban kerja yang terlalu rendah berpotensi menimbulkan kejenuhan dan menurunkan motivasi kerja. Oleh karena itu, pembagian beban kerja perlu disesuaikan dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap individu agar pelaksanaan pekerjaan dapat berlangsung secara efektif.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan segala kondisi yang berkaitan dengan hubungan yang terjalin dalam lingkungan kerja, baik hubungan dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan. Oleh karena itu, lingkungan kerja non fisik menjadi salah satu aspek penting dalam organisasi yang tidak dapat diabaikan (Novia, 2022).

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT. Subur Antar Nusa Pekanbaru. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan tetap driver PT. Subur Antar Nusa Pekanbaru yang berjumlah 48 orang. Pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah penentuan sampel jika semua populasi dijadikan sampel yang mana hal ini dilakukan karena jumlah populasi sedikit dan dilakukan agar membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Teknik pengumpulan data menggunakan Kuesioner dengan menggunakan skala likert. Uji yang digunankan yaitu uji statistik deskriptif, uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas serta uji analisis regresi linear berganda yang terdiri dari uji t dan koefisien determinasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Analisis statistic Deskriptif

Tabel 4. 1 Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	*N* 48	*Minimum* 26	*Maximum*	*Mean* 33,85	*Std. Deviation*
Produktivitas (Y)			40		3,108
Disiplin Kerja (X1)	48	24	38	33,94	2,920
Beban Kerja (X2)	48	12	38	27,08	8,338
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	48	16	30	25,06	3,172
Valid N (listwise)	48				

Sumber: Data Olahan SPSS (2026)

1. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Variabel Produktivitas Kerja memiliki nilai minimum sebesar 26, nilai maksimum sebesar 40, nilai *mean* sebesar 33,85 dan nilai std. deviasi sebesar 3,108. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *mean* lebih besar dari nilai std. deviasinya, sehingga data pada variabel produktivitas kerja (Y) sudah tersebar dengan baik atau terdistribusi normal.

2. Variabel Disiplin Kerja (X1)

Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai minimum sebesar 24, nilai maksimum sebesar 38, nilai *mean* sebesar 33,94 dan nilai std. deviasi sebesar 2,920. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *mean* lebih besar dari nilai std. deviasinya, sehingga data pada variabel disiplin kerja (X1) sudah tersebar dengan baik atau terdistribusi normal.

3. Variabel Beban Kerja (X2)

Variabel Beban Kerja memiliki nilai minimum sebesar 12, nilai maksimum sebesar 38, nilai *mean* sebesar 27,08 dan nilai std. deviasi sebesar 8,338. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *mean* lebih besar dari nilai std. deviasinya, sehingga data pada variabel beban kerja (X2) sudah tersebar dengan baik atau terdistribusi normal.

4. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)

Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki nilai minimum sebesar 16, nilai maksimum sebesar 30, nilai *mean* sebesar 25,06 dan nilai std. deviasi sebesar 3,172. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *mean* lebih besar dari nilai std. deviasinya, sehingga

data pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) sudah tersebar dengan baik atau terdistribusi normal.

Uji Validitas

Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Item Pertanyaan X1.1	**R hitung**	**R tabel**	**Keterangan**
	0,429	0,2845	Valid
X1.2	0,497	0,2845	Valid
X1.3	0,563	0,2845	Valid
X1.4	0,642	0,2845	Valid
X1.5	0,397	0,2845	Valid
X1.6	0,607	0,2845	Valid
X1.7	0,609	0,2845	Valid
X1.8	0,525	0,2845	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS (2026)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai r tabel sebesar 0,2845. Di mana setiap pernyataan pada variabel ini menunjukkan hasil nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data pada variabel disiplin kerja (X1) tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X2)

Item Pertanyaan X2.1	**R hitung**	**R tabel**	**Keterangan**
	0,700	0,2845	Valid
X2.2	0,882	0,2845	Valid
X2.3	0,851	0,2845	Valid
X2.4	0,918	0,2845	Valid
X2.5	0,742	0,2845	Valid
X2.6	0,829	0,2845	Valid
X2.7	0,873	0,2845	Valid
X2.8	0,873	0,2845	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS (2026)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, dapat dilihat bahwa variabel beban kerja (X2) memiliki nilai r tabel sebesar 0,2845. Di mana setiap pernyataan pada variabel ini menunjukkan hasil nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data pada variabel beban kerja (X2) tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)

Item Pertanyaan X3.1	**R hitung**	**R tabel**	**Keterangan**
	0,655	0,2845	Valid
X3.2	0,592	0,2845	Valid
X3.3	0,741	0,2845	Valid
X3.4	0,615	0,2845	Valid
X3.5	0,508	0,2845	Valid
X3.6	0,769	0,2845	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS (2026)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X3) memiliki nilai r tabel sebesar 0,2845. Di mana setiap pernyataan pada variabel ini menunjukkan hasil nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel. Oleh

karena itu dapat disimpulkan bahwa data pada variabel lingkungan kerja non fisik (X3) tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Item Pertanyaan Y1	**R hitung**	**R tabel**	**Keterangan**
	0,416	0,2845	Valid
Y2	0,457	0,2845	Valid
Y3	0,762	0,2845	Valid
Y4	0,552	0,2845	Valid
Y5	0,631	0,2845	Valid
Y6	0,432	0,2845	Valid
Y7	0,474	0,2845	Valid
Y8	0,614	0,2845	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS (2026)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, dapat dilihat bahwa variabel produktivitas kerja (Y) memiliki nilai r tabel sebesar 0,2845. Di mana setiap pernyataan pada variabel ini menunjukkan hasil nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data pada variabel produktivitas kerja (Y) tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	***Cronbach's Alpha***	**Standar Alpha**	**Keterangan**
Disiplin Kerja (X1)	0,621	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,937	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	0,718	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,668	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS (2026)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa baik variabel independen maupun variabel dependen memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jawaban responden bersifat konsisten dan setiap variabel dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters[a.b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.02522301
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.081
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c.d]

Sumber: Data Olahan SPSS (2026)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* Test didapatkan dengan nilai *Asymp Sig*. 0,200. Maka hasil uji normalitas

penelitian ini dapat dikatakan residual telah berdistribusi normal karena nilai *Asymp Sig.* 0,200 > 0,05.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikoliearitas

Coefficients[a]			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja (X1)	.680	1.471
	Beban Kerja (X2)	.809	1.236
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	.698	1.434

Sumber: Data Olahan SPSS (2026)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas menunjukkan bahwa hasil uji multikolinearitas antar variabel bebas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* masing-masing variabel lebih dari 0,10 dan VIF masing-masing variabel bebas tidak lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 9 Hasil Uji Glejser

Coefficients a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B 1,910	Std. Error 2,841	Beta	t	Sig
(Constant)				,672	,505
Disiplin Kerja (X1)	-,008	,079	-,017	-,095	,924
Beban Kerja (X2)	,035	,025	,222	1,385	,173
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	-,043	,072	-,104	-,600	,551

Sumber: Data Olahan SPSS (2026)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat diketahui bahwa hasil uji heteroskedastisitas di mana nilai probabilitas sig > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model layak digunakan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients [a]

Fisik (X3)	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig
(Constant)	16,504	4,575		3,607	,001
Disiplin Kerja (X1)	,299	,127	,281	2,356	,023
Beban Kerja (X2)	-,101	,041	-,271	-2,482	,017
Lingkungan Kerja Non	,397	,115	,405	3,444	,001

Sumber: Data Olahan SPSS (2026)

Berdasarkan tabel 4.17 dapat dipaparkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 16,504 + 0,299X1 – 0,101X2 + 0,397X3 + e$$

Sebagai hasil dari persamaan regresi linear berganda tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (α)
   Nilai konstanta sebesar 16,504. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel Disiplin Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) diasumsikan bernilai nol atau konstan, maka nilai Produktivitas Kerja (Y) adalah sebesar 16,504.
2. Disiplin Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)
   Koefisien regresi Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,299 dan bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,299, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap (konstan).
3. Beban Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)
   Koefisien regresi Beban Kerja (X2) sebesar -0,101 dan bertanda negatif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan Beban Kerja sebesar satu satuan akan menurunkan Produktivitas Kerja sebesar 0,101, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap (konstan). Tanda negatif mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka produktivitas kerja cenderung mengalami penurunan.
4. Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y)
   Koefisien regresi Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) sebesar 0,397 dan bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar satu satuan akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,397, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap (konstan). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan.

Uji Hipotesis Uji Parsial (Uji T)

Tabel 4. 11 Hasil Uji Parsial (T)

Coefficients[a]					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig
(Constant)	16,504	4,575		3,607	,001
Disiplin Kerja (X1)	,299	,127	,281	2,356	,023
Beban Kerja (X2)	-,101	,041	-,271	-2,482	,017
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	,397	,115	,405	3,444	,001

Sumber: Data Olahan SPSS (2026)

Berdasarkan table diatas maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja
   Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 2,356, lebih besar dari t tabel sebesar 2,015 (2,356 > 2,015) dengan nilai signifikansi 0,023 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja dapat diterima. Dengan demikian, H_1 diterima dan Ho ditolak, sehingga secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja
   Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel Beban Kerja sebesar -2,482. Nilai absolut t hitung (2,482) lebih besar dari t tabel sebesar 2,015 (2,482 > 2,015) dengan nilai signifikansi 0,017 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja dapat diterima. Dengan demikian, H_2 diterima dan Ho ditolak, sehingga secara parsial Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja
   Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 3,444, lebih besar dari t tabel sebesar 2,015 (3,444 > 2,015) dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja dapat diterima. Dengan demikian, H_3 diterima dan H_o ditolak, sehingga secara parsial Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja

Uji Koefisien Dererminasi (R2)

Tabel 4. 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.759[a]	.575	.546	2.093

Sumber: Data Olahan SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi yang telah disesuaikan *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,546 atau 54,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 54,6%. Semakin besar nilai *Adjusted R Square*, maka semakin besar pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen pada model regresi. Sementara itu, sisanya sebesar 45,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini yang tidak dimasukkan ke dalam model regresi, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi, pelatihan, budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, variabel disiplin kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 2,356 > 2,015 t tabel dengan nilai signifikansi 0,023 < 0,05. Dengan demikian, H_o ditolak dan H_1 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dari hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa disiplin kerja (X1) mampu meningkatkan produktivitas kerja (Y).

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, variabel beban kerja memperoleh nilai t hitung sebesar -2,482, dengan nilai absolut 2,482 > 2,015 t tabel dan nilai signifikansi 0,017 < 0,05. Dengan demikian, H_o ditolak dan H_2 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, variabel lingkungan kerja non fisik memperoleh nilai t hitung sebesar 3,444 > 2,015 t tabel dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Dengan demikian, H_o ditolak dan H_3 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

PENUTUP KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, penggunaan waktu kerja yang efektif, serta tanggung jawab dalam bekerja mampu mendorong peningkatan produktivitas kerja.
2. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka produktivitas kerja cenderung menurun. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola beban kerja secara proposional agar karyawan dapat bekerja secara optimal tanpa mengalami kelelahan yang berlebihan.
3. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik hubungan antara atasan dan bawahan, komunikasi, serta kerja sama antar karyawan, maka semakin tinggi produktivitas kerja yang dihasilkan.

SARAN

1. Bagi Perusahaan disarankan untuk meningkatkan produktivitas kerja driver dengan memperkuat disiplin kerja melalui pengawasan terhadap tingkat absensi, menyesuaikan target pekerjaan dengan kemampuan dan kapasitas kerja driver agar beban kerja tetap seimbang, serta menciptakan lingkungan kerja non fisik yang kondusif melalui peningkatan komunikasi, kerja sama, dan hubungan yang harmonis antar karyawan.
2. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas jumlah sampel dan lokasi penelitian agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas kerja, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, pelatihan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Agasta, G. (2019). *Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Gudang Garam Jember*. 63–103.

Aisyah, S., Deswindi, L., & Indrajaya, D. (2022). *Are Physical And Non-Physical Working Environment Effect Employees Productivity With Motivation As An Intervening Factor? 149*(Apmrc 2019), 242–247. Https://Doi.Org/10.2991/Aebmr.K.200812.042

Ajeng Safitri Mustofa. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di Mtsn 1 Kediri. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, *1*(3), 136–152. Https://Doi.Org/10.55606/Jupsim.V1i3.673

Amrah Husaeni, A., & Desty Febrian, W. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Yang Bekerja Pada Perusahaan Importir Bahan Makanan Di Jakarta Barat. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan Nusantara*, *1*(2), 66–78. Https://Doi.Org/10.38035/Jpkn.V1i2.932

Andini Elvatiana, Laksono Edhi Lukito, & Imas Sukaesih. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan Pada Pt. Duta Abadi Primantara Jakarta. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, *3*(1), 191–197. Https://Doi.Org/10.55606/Jekombis.V3i1.3083

Dava Aji Pratama, Sonny Subroto Maheri Laksono, & Nuril Aulia Munawaroh. (2023). Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Trigon Scientific Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, *2*(1), 220–230. Https://Doi.Org/10.59024/Jumek.V2i1.296

Dewi, W. R., & Basrowi. (2024). Disiplin Kerja Dan Kinerja Unggul Kunci Sukses Era Digital Di Dunia Yang Terhubung. In *Eureka Media Aksara* (Vol. 32, Issue 3).

Diputra, I. W. G. Y., & Suwandana, I. G. M. (2022). The Effect Of Work Culture, Work Environment, And Leadership Style On Employee Job Satisfaction. *European Journal Of Business And Management Research*, *7*(3), 43–47. Https://Doi.Org/10.24018/Ejbmr.2022.7.3.1395

Dr. H. Maskur, M., Wahidin, M. N., Primawan, M., Khristina, Mardiana, Azizah, R., Fatmawati, & Juniartuti, D. (2024). Disiplin Kerja : Tanggung Jawab, Reward Dan Punishment. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). Http://Scioteca.Caf.Com/Bitstream/Handle/123456789/1091/Red2017-Eng8ene.Pdf?Sequence=12&Isallowed=Y%0ahttp://Dx.Doi.Org/10.1016/J.Regsciurbeco.2008.06.005%0ahttps://Www.Researchgate.Net/Publication/305320484_Sistem_Pembetungan_Terpusat_Strategi_Melestari

Febriyanti, H., & Sari, R. K. (2024). *Pengaruh Displin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Bumi Arta Mukti*. *1*(3), 764–769.

Fitriah, S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Lingkuangan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Prs Dimension Footware Balaraja-Tangerang. *Journal Of Research And Publication Innovation*, *1*(4), 1089–1099.

Gaurifa, & Hati, R. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Uptd Puskesmas Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan*. *7*(2), 228–240.

Ghani, M. Abdul, & Suwarsi, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Pada Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt. General Dinamik. *Bandung Conference Series: Business And Management*, *2*(2), 999–1006. Https://Doi.Org/10.29313/Bcsbm.V2i2.3396

Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 26 (10th Ed)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hana, S. W. L., Sudarsih, & Audiva Dela. (2022). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Dk*, *53*(9), 1689–1699.

Harini, S., Kartiwi, & Niken. (2018). Workload, Work Environment And Employee Performance Of Housekeeping. *International Journal Of Latest Engineering And Management Research (Ijlemr) Www.Ijlemr.Com* ||, *03*(10), 15–22. Www.Ijlemr.Com

Hartawan, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Fisik, Lingkungan Non Fisik, Dan Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv Semeru Jaya Teknik Palembang. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, *17*(2), 52. Https://Doi.Org/10.32524/Jkb.V17i2.542

Hasan, M., & S.E., M. . (2023). *Disiplin, Dan Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja* (Vol. 2).

Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Hermawan, E. (2024). *Beban Keja*. 58.

Ika, N., & Sitompul Orlyn, G. (2022). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Kalbar Pontianak*. *3*(9), 22–29.

Irfan, & Mahargiono, 2023. (2023). Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Saat Ini Berbagai Perusahaan Maupun Instansi Membutuhkan Karyawan Yang Manusia Dibidang Ketenagakerjaan Juga Produktivitas Tinggi , Hal Ini Sangat Diperlu- Meningkatkan Produktivita. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 70–88.

Ismartaya, I., Yuningsih, E., & Rengganis, M. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt. Abc. *Jurnal Ekonomi Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, *2*(3), 65–89.

Istiono, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik Dan Turnover Intention Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Perumda Bpr Majalengka. *Jurnal Co Management*, *4*(1), 558–567. Https://Doi.Org/10.32670/Comanagement.V4i1.574

Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus* (Vol. 2).

Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Qurnia, F., Mayasari, I., Sesilia, P. A., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas*. Https://Repository.Unai.Edu/Id/Eprint/285/1/2021-2022 Ganjil Analisis Beban Kerja Full_Compressed.Pdf

Mahmudah, A. I., Oktaviani, N. F., & Barlian, B. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Medis Pada Upt Puskesmas Tanjungjaya. *Jurna Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, *1*(4), 233–251.

Malikhah, I., Nst, A. P., & Kaban, G. P. (2023). *Analisis Kompetensi Sdm Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Produktivitas Kerja Pelaku Usaha Di Desa Pematang Serai Kabupaten Langkat*. *6*, 34–43.

Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Mauledy Ahmad, Zefri Efdison, Y. R. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Sungai Penuh. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, *4*(4), 12–19. Https://Doi.Org/10.59581/Jmki-Widyakarya.V1i4.1265

Mintarti, I., & Mutmainah. (2024). *Kuantitatif Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi Dan Regresi Linier Berganda*. Lakeisha.

Mira Yunihastuti, & Maulida, H. (2026). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt . Indonesia Toray Synthetics Divisi Produksi*. *4*(2).

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.

Norawati, & Nurmansyah. (2025). *Meningkatkan Kinerja Pegawai*.

Novia. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *10*(2), 26.

Nurfitriani, M. . (2020). Pengembangan Sdm Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. In *Journal Geej* (Vol. 7, Issue 2).

Pagiu, C., Tangdialla, R., & Ponda, M. (2025). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bidang Persidangan Pada Dprd Kabupaten Toraja Utara*. *4*, 19–29.

Paramita, R. W. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Edisi 1).

Pebrianti, W. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Lapangan. *Cakrawala*, *6*, 46.

Puspitasari, M., & Wijayanto, P. (2024). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pt Kamaltex*. *13*(2), 735–751.

Rahmansyah, G. O., & Cahyadi, N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Blp Property. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, *4*(2), 221–229. Https://Doi.Org/10.31289/Jimbi.V4i2.2803

Reshafani, S., Hardilawati, & Laura, W. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Terapan*, *1*(1), 23–45.