Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA
Vol. 6 No. 1 Tahun 2027 Hal 470-481

PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PABRIK ROTI KAYLA PEKANBARU

Orva Lutayya, Rahayu Setianingsih, Wan Laura Hardilawati
Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau
e-mail: orvalutayya5@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Pabrik Roti Kayla Pekanbaru. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sampling jenuh, sehingga seluruh 38 karyawan tetap dijadikan sebagai populasi sekaligus sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner berskala Likert, didukung oleh wawancara dan dokumentasi. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program SPSS. Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap produktivitas karyawan. Persamaan regresi yang diperoleh yaitu Y = 31,312 − 0,837X1 + 0,326X2 + 0,268X3 dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,475, yang mengindikasikan bahwa 47,5% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Beban Kerja, Disiplin Kerja,Lingkungan kerja, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Perkembangan industri makanan di Indonesia, khususnya industri roti dan kue, mengalami pertumbuhan yang cukup pesat dalam beberapa tahun terakhir sehingga mendorong persaingan yang semakin ketat antar pelaku usaha. Untuk tetap bertahan dan berkembang, perusahaan dituntut tidak hanya menghasilkan produk yang berkualitas dan inovatif, tetapi juga harus mampu menjaga dan mempertahankan produktivitas kerja karyawannya secara berkelanjutan, karena produktivitas kerja menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai target produksi, mengendalikan biaya operasional, dan mempertahankan daya saing di pasar (Utami et al., 2023).

Pabrik Roti Kayla merupakan salah satu industri roti dan kue di Kota Pekanbaru yang berlokasi di Jalan Mutiara, Komplek Purwodadi Indah, dan telah beroperasi sejak tahun 2006 dengan produk unggulan berupa kue pia, roti tawar, dan berbagai produk bakeri lainnya. Perusahaan ini mempekerjakan 38 karyawan tetap dengan jam kerja 8 jam per hari selama 6 hari dalam seminggu, yang terbagi ke dalam tiga departemen

Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja yang tidak seimbang dengan kemampuan karyawan akan mengakibatkan kelelahan, stres, dan penurunan motivasi kerja, yang pada akhirnya menurunkan output produksi (Budiasa, 2021; Utami et al., 2023). Sejalan dengan hal tersebut, Sirait dan Margono (2023) serta Arga dan Baskoro (2023) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Namun, temuan berbeda dikemukakan oleh Umami dan Hidayati (2024) serta Agnis dan Cahyadi (2024) yang menyimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, sehingga masih terdapat inkonsistensi hasil penelitian yang perlu diuji ulan

Selain beban kerja, disiplin kerja turut menjadi persoalan di Pabrik Roti Kayla. Data absensi tahun 2025 menunjukkan fluktuasi angka ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan yang cukup tinggi, dengan total 82 kejadian alfa dan 111 kejadian keterlambatan sepanjang tahun, yang diperkirakan menyebabkan hilangnya potensi produksi ratusan ribu bungkus roti. Kondisi ini diperparah dengan sistem komunikasi kerja yang masih bersifat informal tanpa SOP tertulis, sehingga instruksi kerja hanya disampaikan secara lisan. Disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mentaati peraturan perusahaan (Ganyang, 2018), dan tanpa disiplin yang kuat, potensi dan kompetensi karyawan tidak dapat dioptimalkan untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan (Hasan, 2023). Koriyah et al. (2025) dan Utami et al. (2023) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, sementara Sri et al. (2025) dan Arsyiandi et al. (2025) menemukan hasil yang tidak konsisten pada objek penelitian lain.

Faktor ketiga yang diduga memengaruhi produktivitas adalah lingkungan kerja. Kondisi fisik ruang produksi Pabrik Roti Kayla masih memiliki sejumlah kekurangan, seperti suhu ruangan yang panas akibat oven produksi, sirkulasi udara yang hanya mengandalkan dua kipas angin dengan ventilasi terbatas, serta pencahayaan yang kurang memadai di beberapa area. Dari sisi non-fisik, komunikasi antar karyawan dinilai masih kurang efektif dalam koordinasi pembagian tugas akibat tidak adanya struktur tim yang jelas (Arga & Baskoro, 2023). Lingkungan kerja yang tidak kondusif secara langsung memengaruhi konsentrasi, motivasi, dan output kerja karyawan (Umami & Hidayati, 2024). Lestari dan Widiastini (2021) serta Santi dan Prasetya (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, sedangkan Agnis dan Cahyadi (2024) serta Kurnianto dan Munang (2023) menemukan hasil yang tidak signifikan.

Berdasarkan fenomena dan inkonsistensi hasil penelitian terdahulu tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada konteks Pabrik Roti Kayla Pekanbaru, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris yang relevan bagi pengelolaan sumber daya manusia pada industri manufaktur berskala menengah, sekaligus menjadi bahan evaluasi dan rekomendasi perbaikan bagi manajemen perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja karyawan merupakan konsep sentral dalam manajemen sumber daya manusia yang mencerminkan efektivitas dan efisiensi penggunaan tenaga kerja dalam suatu organisasi (Nurfitriani, 2023). Produktivitas adalah ukuran efisiensi antara hasil keluaran (output) berupa barang maupun jasa dengan masukan (input) berupa tenaga kerja, bahan, dan uang, sekaligus merupakan sikap mental untuk terus memperbaiki diri melalui peningkatan keterampilan, disiplin, dan kerukunan bekerja (Nurfitriani, 2023). Produktivitas kerja juga dapat dimaknai sebagai kemampuan meningkatkan hasil kerja dan mencapai tugas-tugas tertentu sesuai standar mutu dan efisiensi yang telah ditetapkan (Isidorus, 2018). Indikator yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja dalam penelitian ini meliputi kemampuan, peningkatan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi (Nurfitriani, 2023).

Beban Kerja

Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja, baik berupa fisik maupun mental, dan menjadi tanggung jawabnya, di mana setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja memiliki kemampuan berbeda dalam menanggungnya (Mahawati et al., 2021). Beban kerja juga dapat dipahami sebagai persepsi pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, yang dapat diukur melalui total waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tertentu (Budiasa, 2021). Indikator beban kerja dalam penelitian ini meliputi target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan (Budiasa, 2021).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, di mana kesadaran mencerminkan sikap sukarela dalam mentaati peraturan tanpa paksaan, sedangkan kesediaan tercermin dari sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan (Ganyang, 2018). Disiplin merupakan salah satu faktor penting dalam menggerakkan struktur organisasi agar berfungsi secara efektif dan efisien, karena akan menciptakan keteraturan dan keselarasan dalam bekerja (Hasan, 2023). Indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini meliputi dimensi ketaatan waktu, seperti kehadiran tepat waktu dan penggunaan waktu secara efektif, serta dimensi tanggung jawab kerja, seperti kepatuhan terhadap peraturan dan pencapaian target pekerjaan (Husein et al., 2025).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi yang melingkupi karyawan pada saat melaksanakan tugasnya, yang meliputi aspek fisik tempat kerja maupun aspek sosial-psikologis yang tercipta dari interaksi antarindividu dalam organisasi, di mana kondisi lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap kenyamanan, motivasi, kesehatan,

dan produktivitas karyawan dalam jangka panjang (Enny, 2019). Lingkungan kerja juga dapat dipahami sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan, baik berbentuk fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi diri dan pekerjaan karyawan

(Budiasa, 2021). Indikator lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini meliputi penerangan, suhu ruangan, sirkulasi udara, kebisingan, keamanan, suasana kerja, hubungan antarkaryawan, dan komunikasi di tempat kerja (Kurniawati et al., 2022).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sifat deskriptif dan verifikatif, yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada Pabrik Roti Kayla Pekanbaru (Koriyah et al., 2025). Penelitian dilaksanakan di Pabrik Roti Kayla yang berlokasi di Jalan Mutiara, Komplek Purwodadi Indah, Pekanbaru, dengan waktu penelitian dimulai dari bulan Januari 2026. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Pabrik Roti Kayla yang berjumlah 38 orang, dan seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel penelitian dengan teknik sampling jenuh (sensus), mengingat jumlah populasi yang relatif kecil (Arga & Baskoro, 2023).

Data yang digunakan terdiri atas data primer, yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner berskala Likert 1–5 dan wawancara langsung dengan pihak manajemen dan karyawan, serta data sekunder berupa data rekapitulasi produksi, data absensi karyawan, dan dokumen perusahaan lainnya. Instrumen kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel sebagaimana diuraikan pada bagian kajian pustaka. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas dengan teknik korelasi Pearson Product Moment dan uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha untuk menguji kualitas instrumen; uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas berdasarkan nilai Tolerance dan VIF, serta uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser; analisis regresi linear berganda dengan persamaan $Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$; serta pengujian hipotesis melalui uji t (uji parsial) dan uji koefisien determinasi (Adjusted R^2), yang seluruhnya diolah menggunakan software SPSS (Santi & Prasetya, 2024; Siadari & Safrin, 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
<25 Tahun	13	34.2%
25-30 Tahun	16	42.1%
31-35 Tahun	7	18.4%
>35 Tahun	2	5.3%
Total	**38**	**100%**

Sumber: Data diolah SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada

rentang usia 25-30 tahun, yaitu sebanyak 16 orang, diikuti kelompok usia di bawah 25 tahun sebanyak 13 orang. Sementara itu, responden usia 31-35 tahun tercatat 7 orang dan usia di atas 35 tahun hanya 2 orang. Komposisi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan Pabrik Roti Kayla berada pada usia produktif, yang secara teoritis mendukung kapasitas fisik dalam menjalankan pekerjaan yang cukup menuntut tenaga, namun di sisi lain usia muda juga cenderung berkaitan dengan pengalaman kerja yang masih relatif terbatas dalam menghadapi tekanan pekerjaan sehari-hari.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Bekerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
<1 tahun	4	10.5%
1-3 tahun	20	52.6%
>3 tahun	14	36.8%
Total	**38**	**100%**

Sumber: Data diolah SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 4.2 responden dengan masa kerja 1-3 tahun merupakan kelompok terbesar, yaitu 20 orang , diikuti oleh karyawan dengan masa kerja lebih dari 3 tahun sebanyak 14 orang, dan karyawan dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 4 orang. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah cukup memahami ritme dan tuntutan pekerjaan di Pabrik Roti Kayla, sehingga penilaian yang mereka berikan terhadap beban kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, maupun produktivitas dapat dianggap cukup representatif dan mencerminkan kondisi riil di lapangan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi/Jabatan

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi/Jabatan

Posisi/Jabatan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Produksi	22	57.9%
Pengemasan	9	23.7%
Pemasaran	7	18.4%
Total	38	100%

Sumber: Data diolah SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 4.3 memperlihatkan bahwa responden pada bagian produksi merupakan kelompok terbanyak, yaitu 22 orang, diikuti bagian pengemasan sebanyak 9 orang dan bagian pemasaran sebanyak 7 orang. Proporsi ini sejalan dengan struktur pembagian kerja perusahaan yang telah diuraikan sebelumnya, di mana bagian produksi memang menjadi bagian dengan jumlah tenaga kerja paling besar sekaligus beban kerja fisik paling berat, mengingat bagian ini bertanggung jawab penuh atas keseluruhan proses pengolahan bahan baku hingga menjadi produk siap jual.

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 4.5 Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Beban Kerja	38	9	40	23.95	7.846
Disiplin Kerja	38	21	57	35.84	10.373

Lingkungan Kerja	38	23	78	48.08	14.076
Produktivitas Kerja	38	13	56	35.82	11.108
Valid N (listwise)	38				

Sumber : Data Olahan SPSS (2026)

Statistik deskriptif yang disajikan pada tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa penelitian ini terdiri dari total 38 Responden (N). Diketahui bahwa variabel beban kerja (X1) memiliki nilai rata-rata sebesar 23,95 dengan standar deviasi 7,846, yang menunjukkan bahwa beban kerja karyawan Pabrik Roti Kayla Pekanbaru berada pada kategori cukup. Variabel disiplin kerja (X2) memperoleh nilai rata-rata sebesar 35,84 dengan standar deviasi 10,373, yang mengindikasikan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan tergolong cukup baik, meskipun masih perlu ditingkatkan. Selanjutnya, variabel lingkungan kerja (X3) memiliki nilai rata-rata sebesar 48,08 dengan standar deviasi 14,076, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dinilai cukup mendukung oleh karyawan, walaupun terdapat perbedaan penilaian antarresponden. Sementara itu, variabel produktivitas kerja (Y) memiliki nilai rata-rata sebesar 35,82 dengan standar deviasi 11,108, yang mengindikasikan bahwa produktivitas kerja karyawan berada pada kategori cukup dengan variasi tingkat produktivitas yang relatif beragam.

Hasil Uji Kualitas Data Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengorelasikan skor masing-masing item terhadap skor total variabel menggunakan teknik Pearson Product Moment. Dengan jumlah responden 38 orang pada taraf signifikansi 5%, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,320. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel beban kerja memiliki nilai r hitung berkisar antara 0,706–0,881, variabel disiplin kerja berkisar 0,613–0,805, variabel lingkungan kerja berkisar 0,601–0,818, dan variabel produktivitas kerja berkisar 0,667–0,881, yang seluruhnya lebih besar dari r tabel sehingga seluruh item dinyatakan valid.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0.753	0.320	Valid
	Y.2	0.786	0.320	Valid
	Y.3	0.722	0.320	Valid
	Y.4	0.814	0.320	Valid
	Y.5	0.837	0.320	Valid
	Y.6	0.767	0.320	Valid
	Y.7	0.890	0.320	Valid
	Y.8	0.901	0.320	Valid
	Y.9	0.764	0.320	Valid
	Y.10	0.777	0.320	Valid
	Y.11	0.804	0.320	Valid
	Y.12	0.852	0.320	Valid
Beban Kerja (X1)	X1.1	0.911	0.320	Valid
	X1.2	0.825	0.320	Valid
	X1.3	0.885	0.320	Valid
	X1.4	0.881	0.320	Valid
	X1.5	0.888	0.320	Valid
	X1.6	0.808	0.320	Valid
	X1.7	0.833	0.320	Valid

	X1.8	0.784	0.320	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.830	0.320	Valid
	X2.2	0.741	0.320	Valid
	X2.3	0.728	0.320	Valid
	X2.4	0.744	0.320	Valid
	X2.5	0.841	0.320	Valid
	X2.6	0.706	0.320	Valid
	X2.7	0.678	0.320	Valid
	X2.8	0.699	0.320	Valid
	X2.9	0.776	0.320	Valid
	X2.10	0.753	0.320	Valid
	X2.11	0.768	0.320	Valid
	X2.12	0.704	0.320	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.2	0.792	0.320	Valid
	X3.3	0.811	0.320	Valid
	X3.4	0.790	0.320	Valid
	X3.5	0.651	0.320	Valid
	X3.6	0.722	0.320	Valid
	X3.7	0.815	0.320	Valid
	X3.8	0.671	0.320	Valid
	X3.9	0.728	0.320	Valid
	X3.10	0.745	0.320	Valid
	X3.11	0.838	0.320	Valid
	X3.12	0.818	0.320	Valid
	X3.13	0.833	0.320	Valid
	X3.14	0.844	0.320	Valid
	X3.15	0.842	0.320	Valid
	X3.16	0.838	0.320	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS (2026)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila digunakan secara berulang. Pengujian dilakukan dengan teknik Cronbach's Alpha, di mana suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai koefisien Alpha yang diperoleh lebih besar dari 0,60. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0.945	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.928	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0.957	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0.950	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS (2026)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, menunjukkan bahwa keempat variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, yaitu berturut-turut sebesar 0.945 untuk beban kerja, 0.928 untuk disiplin kerja, 0.957 untuk lingkungan kerja, dan 0.950 untuk produktivitas kerja karyawan. Bahkan seluruh nilai tersebut berada jauh di atas batas minimum, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen kuesioner yang

digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi atau reliabilitas yang sangat baik dan layak dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

Hasil Uji Asumsi

Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi (Asymp. Sig.) sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05, sehingga nilai residual model regresi dinyatakan berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance untuk variabel beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja masing-masing sebesar 0,987; 0,965; dan 0,969, dengan nilai VIF masing-masing sebesar 1,013; 1,036; dan 1,032, sehingga seluruh nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10 yang berarti tidak terjadi multikolinearitas antarvariabel independen. Uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,844 untuk beban kerja, 0,158 untuk disiplin kerja, dan 0,315 untuk lingkungan kerja, yang seluruhnya lebih besar dari 0,05, sehingga model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan terpenuhinya seluruh asumsi klasik tersebut, model regresi dinyatakan layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kerjasama tim, dan burnout terhadap kepuasan kerja karyawan. Analisis ini dilakukan dengan melihat nilai koefisien regresi masing-masing variabel independen. Hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.12 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	31.312	8.167		3.834	.001
Beban Kerja	-.837	.170	-.592	-4.932	.000
Disiplin Kerja	.326	.130	.304	2.509	.017
Lingkungan Kerja	.268	.096	.339	2.804	.008

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Diolah Oleh Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda model persamaan sebagai berikut :

$$Y = 31.312\ 0.837X1 + 0.326X2 + 0.268X3 + e$$

Nilai konstanta sebesar 31,312 menunjukkan bahwa apabila variabel beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja bernilai nol, maka produktivitas kerja karyawan berada pada angka 31,312. Koefisien regresi beban kerja sebesar −0,837 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan beban kerja akan menurunkan produktivitas kerja sebesar 0,837 satuan. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,326 dan lingkungan kerja sebesar 0,268 menunjukkan bahwa kenaikan satu satuan pada masing-masing variabel tersebut akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dengan asumsi variabel lain konstan.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian yang digunakan adalah apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen sehingga hipotesis diterima. Dengan jumlah sampel 38 responden dan tiga variabel bebas, diperoleh derajat bebas (df) = n - k - 1 = 34, sehingga nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% adalah sebesar 2.032. Hasil pengujian uji t disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	31.312	8.167		3.834	.001
Beban Kerja	-.837	.170	-.592	-4.932	.000
Disiplin Kerja	.326	.130	.304	2.509	.017
Lingkungan Kerja	.268	.096	.339	2.804	.008

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Diolah Oleh Peneliti (2026)

variabel beban kerja (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar -4,932 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai t hitung (dalam nilai mutlak) lebih besar dari t tabel (2,032) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Pabrik Roti Kayla. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka produktivitas kerja karyawan akan semakin menurun.

Variabel disiplin kerja (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 2,509 dengan nilai signifikansi 0,017. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel (2,032) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga H0 ditolak dan H2 diterima. Artinya, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Pabrik Roti Kayla. Semakin baik disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Roti Kayla Pekanbaru. Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Pabrik Roti Kayla Pekanbaru. Semakin tinggi beban kerja yang dipikul karyawan, terutama akibat rangkap tugas (*double job*) tanpa pembagian kerja yang jelas, maka semakin rendah produktivitas kerja yang dihasilkan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima.
2. Disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Pabrik Roti Kayla Pekanbaru. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja

karyawan, terutama dalam hal kehadiran tepat waktu dan konsistensi pelaporan kerja harian, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima.

3. Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Pabrik Roti Kayla Pekanbaru. Semakin kondusif lingkungan kerja, baik dari sisi fisik seperti suhu ruangan dan sirkulasi udara, maupun non-fisik seperti komunikasi dan hubungan antar karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. manajemen Pabrik Roti Kayla disarankan untuk melakukan evaluasi dan penataan ulang pembagian tugas pada bagian produksi, sehingga karyawan tidak lagi merangkap terlalu banyak jenis pekerjaan (double job) dalam satu shift kerja. Penambahan tenaga kerja pada periode permintaan tinggi atau penerapan sistem rotasi tugas yang lebih terjadwal dapat menjadi salah satu alternatif untuk mengurangi akumulasi kelelahan fisik dan mental karyawan.
2. perusahaan disarankan untuk memperkuat sistem pengawasan kehadiran, misalnya melalui penerapan absensi yang lebih tertib disertai sanksi yang konsisten dan mendidik bagi karyawan yang sering terlambat atau tidak hadir tanpa keterangan, serta membiasakan budaya pelaporan kerja harian secara rutin agar setiap capaian dan kendala kerja dapat terpantau dengan baik oleh manajemen.
3. Terkait lingkungan kerja, perusahaan disarankan untuk memperbaiki kondisi fisik ruang produksi, seperti menambah ventilasi atau sirkulasi udara untuk mengurangi suhu panas akibat oven, menata ulang tata letak ruang kerja agar lebih efisien, serta membangun sistem komunikasi kerja yang lebih terstruktur, tidak hanya mengandalkan instruksi lisan, agar koordinasi antar karyawan maupun antar bagian dapat berjalan lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

Agnis, T. ., & Cahyadi, N. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT XYZ.* Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi, 2(1), 424–435. https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v2i1.1750

Arga P.S, M. A., & Baskoro, H. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Latexco Indonesia*. Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce, Vol. 2 No., 312–334. https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Digital/article/view/734

Arsyiandi, R., Saraswati, R. U., Moh. Zulkifli, S., & Anwar, K. (2025). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Plant Cikarang U PT. Nippon Indosari Corpindo Tbk. Al-Kharaj*: Jurnal Ekonomi, Keuangan &BisnisSyariah*,*7*(11),4105–4123. https://doi.org/10.47467/alkharaj.v7i11.9917

Budiasa, K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. PENERBIT CV. PENA PERSADA.

Enny,M.(2019).*ManajemenSumberDayaManusia*.http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf

Ganyang, T. . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pernebit IN MEDIA.

H.Husein, Basem, D. I. H. Z., & Rahman, A. S. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia skill,motivasi,dan disiplin kerja*. PT MAFY MEDIA LITERASI INDONESIA ANGGOTA IKAPI 041/SBA/2023.

Hasan, M. (2023). *Disiplin dan Motivasi dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Anggota IKAPI No. 276/Anggota Luar Biasa/JTE/2023 Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.

Isidorus, C. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Analisis tentang Prestasi Kerja, Produktivitas Kerja dan Kinerja Karyawan*. Badan Penerbit STIEPARI Press.

Koriyah, N. U., Warsono, W., & Syabrinildi, S. (2025). *Pengaruh Beban Kerja dan Improvement Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Omron Manufacturing of Indonesia.* Jurnal Manajemen Dan Administrasi Antartika, 2(4), 185–194. https://doi.org/10.70052/juma.v2i4.723

Kurnianto, A., & Munang, A. (2023). *Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada operator mesin turning manual.* JENIUS : Jurnal TerapanTeknikIndustri,4(2),190–200. https://doi.org/10.37373/jenius.v4i2.501

Kurniawati, Hatidja,Ekafadly, piter T. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pradina Pustaka.

Lestari, W. ., & Widiastini, A. N. . (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD Sinar Abadi.*Bisma:JurnalManajemen,7(2),156.https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.31095

Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, puji puspita, 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*. Yayasan Kita Menulis.

Nurfitriani, M. . (2023). *Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*. IAIN Parepare Nusantara Press.

Rossalia, M. N. . (2025). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nouf Teknik Nusantara.* Jurnal Bintang Manajemen, 3(1), 131–141. https://doi.org/10.55606/jubima.v3i1.3816

Santi, P. V., & Prasetya, B. P. (2024). *Pegaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada JNE Sub Agen Klaten*. Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan, 2(3), 336–349.

Siadari, E. ., & Safrin, F. . (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Job Burnout Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa Medan*. ManBiz: Journal of Management and Business, 3(2), 211–221. https://doi.org/10.47467/manbiz.v3i2.3048

Sirait, T., & Margono, H. (2023). *Analisis Disiplin, Kompensasi Dan Status Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Loyalitas Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Unggul Karya Semesta.* Cakrawala RepositoriIMWI, 6(4), 869–878. https://doi.org/10.52851/cakrawala.v6i4.429

Sri, P., Sari, P., & Budiyono, R. (2025). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Guru Dan Karyawan Yayasan Mi Al-Iman Banaran Di Semarang Dengan Motivasi Sebagai.* JURNAL STIE SEMARANG, 17(1).

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini Anggota IKAPI (026/DIA/2012).

Sugiyono. (2019). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R&D*. CV Saba Jaya Publisher, Karawang.

Suta, I. M. A., & Sutriani, I. A. N. (2025). *Analisis Beban Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan: Studi Kualitatif Pada Pt Tunas Jaya Sanur Cabang Regional Mataram.* Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan, 14(04), 1599–1612. https://doi.org/10.22437/jmk.v14i04.49287

Umami, N. R., & Hidayati, R. A. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Koperasi Xyz the Effect of Work Discipline, Physical Work Environment, and Work Motivation on the Work Productivity of Xyz Cooperative Employees.* Journal of Social and Economics Research, 6(2), 507–517. https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER

Utami, R. ., Rahmaviani, L., Nurfitri, N., Syahputra, A. ., Bonita, R., & Adawiah, R. . (2023). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literature Review Manajemen Perubahan Organisasi)*. Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Digital, 1(4), 217–231. https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.