



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 22765-22773

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Konveksi Gumilang

Mila Karlina Aswati, Arie Hendra Saputro

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun

milakarlinaaswati@student.inaba.ac.id, arie.hendra@inaba.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan pada Konveksi Gumilang. Produktivitas karyawan merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai target produksi serta menjaga kualitas hasil kerja. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman diyakini mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja, sedangkan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan berpotensi menimbulkan kelelahan sehingga berdampak pada penurunan produktivitas. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan Konveksi Gumilang sebagai responden penelitian. Variabel bebas yang diteliti terdiri atas lingkungan kerja (X_1) dan beban kerja (X_2), sedangkan produktivitas karyawan (Y) menjadi variabel terikat. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja memberikan pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan serta motivasi dalam bekerja, sementara pembagian beban kerja yang proporsional membantu karyawan menyelesaikan tugas secara lebih efektif. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kualitas lingkungan kerja dan mengelola beban kerja secara tepat guna meningkatkan produktivitas karyawan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Produktivitas Karyawan.

1. Latar Belakang

Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang mencerminkan tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasinya. Produktivitas menggambarkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Tingkat produktivitas yang optimal memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas produk, pencapaian, sasaran produksi, serta memperkuat daya saing perusahaan di tengah persaingan bisnis. Sebaliknya, apabila produktivitas karyawan menurun, perusahaan berpotensi mengalami keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, penurunan kualitas hasil produksi, serta berkurangnya keuntungan yang diperoleh.

Konveksi Gumilang merupakan satu usaha yang bergerak di bidang konveksi didirikan tahun 2023 memproduksi berbagai jenis pakaian sesuai dengan permintaan pelanggan. Dalam menjalankan proses produksinya, Konveksi Gumilang sangat bergantung pada produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di Konveksi Gumilang, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan. Pada periode Januari–Mei 2026, tingkat pencapaian target produksi mengalami penurunan dari 92,19% menjadi 78,57%. Selain itu, jumlah produk reject meningkat dari 30 pcs menjadi 132 pcs. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan belum optimal. Permasalahan ini diduga terjadi akibat meningkatnya beban kerja ketika jumlah pesanan bertambah, serta kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti suhu ruangan yang panas, kebisingan mesin produksi, dan keterbatasan ruang kerja. Selain itu, pembagian pekerjaan yang belum merata menyebabkan beberapa karyawan harus menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang lebih banyak dibandingkan karyawan lainnya sehingga berpotensi menimbulkan kelelahan kerja dan menurunkan produktivitas.

Tabel 1.1 Data Target Produksi, Realisasi Produksi, dan Produk Reject Konveksi Gumilang Tahun 2026

Bulan	Target Produksi (pcs)	Realisasi Produksi (pcs)	Pencapaian Target (%)	Produk Reject (pcs)	Reject (%)
Januari	3.200	2.950	92,19	30	1,02
Februari	3.500	3.050	87,14	43	1,41
Maret	3.800	3.150	82,89	66	2,10
April	4.000	3.250	81,25	94	2,89
Mei	4.200	3.300	78,57	132	4,00

Sumber: Data sudah diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa target produksi Konveksi Gumilang mengalami peningkatan dari 3.200 pcs pada bulan Januari menjadi 4.200 pcs pada bulan Mei 2026 . Namun, peningkatan target tersebut tidak diikuti oleh peningkatan realisasi produksi secara optimal. Persentase pencapaian target produksi cenderung mengalami penurunan dari 92,19% menjadi 78,57%. Selain itu, jumlah produk reject juga mengalami peningkatan dari 30 pcs menjadi 132 pcs atau dari 1,02% menjadi 4,00%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan masih belum optimal sehingga berpotensi menghambat pencapaian target produksi perusahaan. Fenomena ini menjadi penting untuk diteliti karena produktivitas karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam memenuhi permintaan pelanggan dengan tepat waktu dan menjaga kualitas hasil produksi. Oleh karena itu, konveksi Gumilang perlu memperhatikan pembagian beban kerja agar karyawan mampu bekerja dengan optimal tanpa mengalami kelelahan yang berlebihan.

Berdasarkan latar belakang ini, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Konveksi Gumilang “

1. Lingkungan kerja

Menurut pandangan Budiasa (2021), ruang lingkup eksternal yang mengitari personel saat menjalankan aktivitas profesinya, baik yang bersentuhan secara langsung maupun tidak langsung, dapat memberikan dampak tersendiri bagi kondisi pribadi dan efektivitas kerja pegawai. Kondisi lingkungan yang ideal ditandai dengan kesiapan tempat kerja yang menopang efisiensi operasional, kesehatan, proteksi keselamatan, serta kenyamanan. Area kerja yang kurang representatif berisiko menuntut alokasi energi serta durasi penyelesaian yang lebih besar, sehingga menghambat pembentukan sistem kerja yang efisien. Sejalan dengan hal itu, Nitisemito (2019) mengemukakan bahwa seluruh elemen yang eksis di area sekitar tenaga kerja memegang andil dalam memengaruhi pelaksanaan tugas-tugas harian yang diembannya. Sementara itu, Sedarmayati (2019) mengonseptualisasikan lingkungan kerja sebagai kesatuan dari alat kerja, material penunjang, atmosfer sekitar lokasi bertugas, regulasi operasi, hingga pola hubungan kerja, baik yang bersifat individual maupun dalam ikatan kelompok. Berdasarkan sintesis dari berbagai pendapat ahli, lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan kondisi fisik dan nonfisik di tempat kerja yang berpotensi memengaruhi pelaksanaan tugas serta kinerja karyawan. Terciptanya lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif diyakini dapat mendorong peningkatan motivasi dan semangat kerja sehingga produktivitas karyawan menjadi lebih optimal. Oleh sebab itu, dalam penelitian ini lingkungan kerja diasumsikan sebagai salah satu variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di Konveksi Gumilang.

2. Beban Kerja

Berdasarkan argumentasi Yusuf dalam Lukito dan Alriani (2021), volume tugas yang dibebankan kepada staf bertindak sebagai salah satu elemen pertimbangan utama dalam memetakan capaian kinerja individu. Aspek yang krusial untuk dimitigasi adalah penugasan harian yang melampaui batas kewajaran akibat ketidakseimbangan kuota tugas dengan jumlah personel, atau justru volume tugas yang terlalu rendah akibat surplus tenaga kerja di satu lini. Distribusi tanggung jawab operasional pada tiap unit kerja maupun personal seyogianya diatur secara berimbang. Sutarto (2020) menegaskan bahwa pembagian tugas harian ini harus merata demi mengantisipasi adanya ketimpangan sektoral, di mana satu divisi terjebak dalam penumpukan pekerjaan (overload) sedangkan divisi lainnya memiliki banyak waktu luang (idle time) yang tidak produktif.. Berdasarkan teori yang telah dipaparkan, Berdasarkan berbagai pendapat para ahli, beban kerja dapat dipahami sebagai keseluruhan tugas, tanggung jawab, dan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu. Pembagian beban kerja yang proporsional memungkinkan karyawan menjalankan pekerjaannya secara lebih efektif dan optimal. Sebaliknya, beban kerja yang melebihi kemampuan karyawan berpotensi menimbulkan

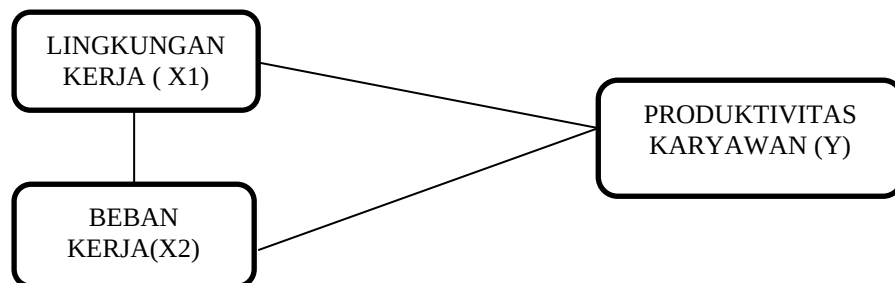
kelelahan, meningkatkan tingkat stres kerja, serta berdampak pada penurunan produktivitas. Oleh karena itu, beban kerja diduga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi tingkat produktivitas karyawan.

3. Produktivitas Karyawan

Produktivitas kerja merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan karena berhubungan langsung dengan kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan secara efektif dan efisien. Tingkat produktivitas yang tinggi dapat membantu perusahaan mencapai target produksi, meningkatkan kualitas hasil kerja, serta meningkatkan keuntungan perusahaan. Berdasarkan pemikiran Sutrisno (2019), efisiensi kerja direfleksikan melalui rasio komparasi antara output yang direalisasikan dengan totalitas input atau sumber daya yang dialokasikan dalam prosesnya. Parameter ini tidak sekadar mengevaluasi kuantitas akhir, melainkan turut menyoroti aspek efektivitas dan efisiensi di sepanjang alur operasional. Sementara itu, Sinungan (2018) memaparkan bahwa produktivitas kerja merujuk pada kompetensi personal untuk memproduksi komoditas atau jasa dalam batas periodisasi tertentu, mengacu pada kriteria baku yang telah disepakati sebelumnya. Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut, produktivitas kerja dapat diartikan sebagai kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Tingkat produktivitas yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan mampu memanfaatkan waktu, kemampuan, dan sumber daya secara optimal untuk menghasilkan output yang maksimal.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif merupakan metode yang berlandaskan pada paradigma positivisme dan digunakan untuk mengkaji populasi atau sampel tertentu melalui pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini, pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi masing-masing variabel, yaitu lingkungan kerja, beban kerja, dan produktivitas karyawan. Sementara itu, pendekatan asosiatif bertujuan untuk menganalisis hubungan serta pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Berdasarkan konsep tersebut, peneliti menyusun kerangka konseptual sebagai dasar dalam menjelaskan keterkaitan antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Kerangka konseptual penelitian disajikan pada gambar berikut.



Pengujian hipotesis akan menghasilkan kesimpulan untuk menolak atau menerima hipotesis yang diajukan. Berikut hipotesis dari penelitian ini:

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada konveksi Gumilang

H2 : Beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Konveksi Gumilang.

1. Populasi dan Sampel

Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan bagian produksi Konveksi Gumilang yang berjumlah 50 orang sebagai populasi penelitian. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), yaitu metode pengambilan sampel yang menjadikan seluruh anggota populasi sebagai responden (Sugiyono, 2019). Pemilihan teknik ini didasarkan pada jumlah populasi yang relatif kecil sehingga setiap anggota populasi dapat diikutsertakan dalam penelitian. Dengan demikian, data yang diperoleh diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih

representatif mengenai kondisi populasi serta meminimalkan potensi kesalahan dalam proses generalisasi hasil penelitian.

2. Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

Pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan secara langsung kepada responden. Instrumen ini digunakan untuk memperoleh informasi mengenai tanggapan responden terhadap variabel yang diteliti. Menurut Arikunto (2019), kuesioner merupakan alat pengumpulan data yang memuat sejumlah pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden. Seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinilai menggunakan Skala Likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat individu terhadap suatu fenomena sosial (Sugiyono, 2019). Penilaian dilakukan melalui lima pilihan jawaban dengan rentang skor dari 1 hingga 5, di mana skor 5 menunjukkan Sangat Setuju, skor 4 Setuju, skor 3 Kurang Setuju, skor 2 Tidak Setuju, dan skor 1 Sangat Tidak Setuju.

Tabel 1.2 Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Jumlah Item	Skala
Lingkungan Kerja (X ₁)	Pencahayaannya, suhu udara, kebisingan, keamanan kerja, hubungan kerja	10	Likert
Beban Kerja (X ₂)	Target kerja, tekanan kerja, volume pekerjaan, waktu kerja, tingkat kesulitan pekerjaan	10	Likert
Produktivitas Karyawan (Y)	Kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, pencapaian target	10	Likert

3. Uji Persyaratan Instrumen (Uji Validitas dan Reliabilitas)

Pengujian instrumen dilakukan dengan bantuan software SPSS untuk memastikan kualitas kuesioner sebelum data dianalisis lebih lanjut. Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- Uji Validitas: Menurut Ghozali (2020), uji validitas bertujuan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi r hitung pada kolom Corrected Item-Total Correlation di SPSS dengan nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% ($df = N - 2$). Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- Uji Reliabilitas: Ghozali (2020) menyatakan bahwa uji reliabilitas mengukur konsistensi jawaban responden terhadap instrumen penelitian. Pengujian menggunakan metode Cronbach's Alpha pada output SPSS. Variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$

4. Teknik Analisis Data (Output SPSS)

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara komputerisasi menggunakan program SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Tahapan analisis data meliputi:

A. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan model regresi bebas dari bias. Menurut Ghozali (2020), uji yang digunakan meliputi:

- Uji Normalitas : bertujuan untuk mengetahui data penelitian berdistribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov pada SPSS. Pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed), di mana data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai Sig. $> 0,05$.
- Uji Multikolinieritas: Uji multikolinearitas digunakan untuk mengidentifikasi adanya hubungan yang kuat antarvariabel independen dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan memperhatikan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) pada tabel Coefficients di SPSS. Model regresi dinyatakan bebas dari multikolinieritas jika nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 .

- c. Uji Heteroskedastisitas: uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode Glejser, yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Model dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas jika nilai signifikansi (Sig.) antar variabel independen $> 0,05$.

B. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk menguji arah dan besarnya pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap produktivitas karyawan (Y). Berdasarkan output tabel Coefficients (kolom Unstandardized Coefficients B), model statistiknya adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Produktivitas Karyawan
- a = Konstanta (Nilai tetap produktivitas jika X_1 dan X_2 bernilai nol)
- $\beta_1 \beta_2$ = Koefisien Regresi (Besarnya kontribusi perubahan variabel X_1 dan X_2)
- X_1 = Lingkungan Kerja
- X_2 = Beban Kerja
- e = Error / variabel lain yang tidak diteliti

C. Pengujian Hipotesis (Uji Parsial dan Simultan)

- a) Uji t (Parsial): Dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Kriteria SPSS dilihat pada kolom t dan Sig. pada tabel Coefficients. Jika nilai Sig. $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima.
- b) Uji F (Simultan): Digunakan untuk menilai apakah Lingkungan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Kriteria pengambilan keputusan dilihat pada tabel ANOVA di SPSS. Jika nilai Sig. $< 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka model regresi dinyatakan layak dan signifikan secara bersama-sama.
- c) Koefisien Determinasi (R^2): Dilihat pada kolom R Square atau Adjusted R Square pada tabel Model Summary di SPSS. Nilai ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi produktivitas karyawan (Y) yang mampu dijelaskan oleh lingkungan kerja (X_1) dan beban kerja (X_2).

3. Hasil dan Diskusi

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada Konveksi Gumilang. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan bagian produksi yang berjumlah 50 orang, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai responden. Sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda, instrumen penelitian terlebih dahulu dievaluasi melalui uji validitas dan uji reliabilitas guna memastikan bahwa setiap indikator layak digunakan sebagai alat pengumpulan data. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Produktivitas Karyawan (Y) memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar daripada r_{tabel} (0,2787) dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Selain itu, hasil uji reliabilitas memperlihatkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,854, Beban Kerja sebesar 0,845, dan Produktivitas Karyawan sebesar 0,971. Seluruh nilai tersebut telah melampaui batas minimum 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik dan layak digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum analisis regresi linear dilakukan, model penelitian terlebih dahulu diuji menggunakan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model memenuhi kriteria Best Linear Unbiased Estimator (BLUE) sehingga hasil estimasi yang diperoleh bersifat tidak bias dan dapat dipercaya. Salah satu pengujian yang dilakukan adalah uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov. Hasil pengujian menunjukkan nilai Asymp.

Sig. (2-tailed) sebesar 0,147, yang lebih besar daripada tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, residual pada model regresi dapat dinyatakan berdistribusi normal sehingga asumsi normalitas telah terpenuhi.

Tabel 1.3 Hasil Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas Glejser

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Signifikansi (Sig.) Glejser	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,984	1,016	0,878	Bebas Masalah Asumsi
Beban Kerja (X_2)	0,984	1,016	0,930	Bebas Masalah Asumsi

Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 1.3 memperlihatkan bahwa nilai Tolerance (0,984) dan VIF (1,016) telah memenuhi kriteria yang dipersyaratkan, sehingga tidak terdapat hubungan linear yang kuat antarvariabel independen. Selain itu, uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi variabel X_1 sebesar 0,878 dan variabel X_2 sebesar 0,930. Karena seluruh nilai signifikansi berada di atas 0,05, model regresi dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas.

2. Uji Validitas & Reliabilitas

Sebelum analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu dilakukan evaluasi terhadap kualitas instrumen penelitian. Tahap ini bertujuan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan sebagai instrumen pengumpulan data memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang memadai. Validitas menunjukkan kemampuan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel yang diteliti secara tepat, sedangkan reliabilitas menggambarkan tingkat konsistensi instrumen dalam menghasilkan data yang stabil. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS, diperoleh hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap seluruh item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Produktivitas Karyawan (Y). Ringkasan hasil pengujian tersebut disajikan pada tabel berikut.

Tabel hasil pengujian Uji Validitas & Reliabilitas

Variabel	Item Pernyataan	Koefisien r hitung	r tabel	Status Validitas	Cronbach's Alpha	Status Keandalan
Lingkungan Kerja (X_1)	Item 1 - 10	0,401 s.d 0,782	0,2787	Valid	0,854	Reliabel
Beban Kerja (X_2)	Item 1 - 10	0,410 s.d 0,695	0,2787	Valid	0,845	Reliabel
Produktivitas (Y)	Item 1 - 10	0,512 s.d 0,891	0,2787	Valid	0,971	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel sebelumnya, seluruh item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Produktivitas Karyawan (Y), mulai dari item 1 hingga item 10, menunjukkan nilai r hitung yang melebihi r tabel sebesar 0,2787 pada tingkat signifikansi 5% dengan jumlah responden sebanyak 50 orang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel penelitian secara tepat sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Selain itu, pengujian reliabilitas memperlihatkan bahwa ketiga variabel penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,854, variabel Beban Kerja sebesar 0,845, dan variabel Produktivitas Karyawan sebesar 0,971. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki reliabilitas yang tinggi dan dapat digunakan dalam analisis statistik pada tahap berikutnya.

2. Analisis Regresi Linear Berganda dan Pengujian Hipotesis

Analisis regresi digunakan untuk mendeteksi arah dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil olah data, persamaan regresi berganda yang terbentuk adalah:

Tabel 1.5 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-126.298	36.840		-3.428	.001		
TotalX1	1.142	.700	.150	1.632	.109	1.000	1.000
TOTALX2	2.447	.297	.760	8.243	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

$$Y = -126,298 + 1,142X_1 + 2,447X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh, hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Konstanta (-126,298)
Nilai konstanta sebesar -126,298 menunjukkan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) diasumsikan tidak mengalami perubahan atau bernilai 0, maka nilai prediksi Produktivitas Karyawan (Y) adalah -126,298. Nilai ini menggambarkan kondisi dasar model ketika kedua variabel independen tidak memberikan pengaruh.
2. Koefisien Regresi Lingkungan Kerja ($\beta_1 = 1,142$)
Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja bernilai positif, yaitu 1,142. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Lingkungan Kerja akan diikuti oleh peningkatan Produktivitas Karyawan sebesar 1,142 satuan, dengan asumsi variabel Beban Kerja tetap atau tidak mengalami perubahan.
3. Koefisien Regresi Beban Kerja ($\beta_2 = 2,447$)
Variabel Beban Kerja juga memiliki koefisien regresi bernilai positif sebesar 2,447. Artinya, setiap kenaikan satu satuan pada variabel Beban Kerja diperkirakan akan meningkatkan Produktivitas Karyawan sebesar 2,447 satuan, dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja berada pada kondisi yang konstan.

Tabel 1.6 Hasil Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t) dan Simultan (Uji F)

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-126.298	36.840		-3.428	.001		
	TotalX1	1.142	.700	.150	1.632	.109	1.000	1.000
	TOTALX2	2.447	.297	.760	8.243	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	477.448	2	238.724	35.380	.000 ^a
	Residual	317.132	47	6.747		
	Total	794.580	49			

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TotalX1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Berdasarkan hasil uji simultan yang disajikan pada Tabel 1.6, diperoleh nilai F hitung sebesar 35,380 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 0,05, sehingga model regresi dapat dinyatakan memenuhi kriteria kelayakan (fit). Temuan ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada Konveksi Gumilang. Selanjutnya, hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,601. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa 60,1% variasi produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh pengaruh variabel Lingkungan Kerja dan Beban Kerja dalam model penelitian. Adapun 39,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian juga memperlihatkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Konveksi Gumilang. Temuan ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung aktivitas operasional berperan penting dalam meningkatkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara lebih efektif. Pada industri konveksi yang berorientasi pada target produksi harian, ketersediaan fasilitas kerja yang memadai serta suasana kerja yang kondusif menjadi faktor yang dapat mendorong peningkatan hasil kerja karyawan.

Selain itu, Beban Kerja merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling besar terhadap produktivitas karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator beban kerja memenuhi kriteria validitas sehingga mampu menggambarkan kondisi pekerjaan yang sebenarnya. Pembagian tugas yang proporsional, target produksi yang jelas, serta penetapan waktu penyelesaian pekerjaan yang realistis terbukti mampu meningkatkan fokus dan efektivitas kerja karyawan. Apabila beban kerja dikelola secara seimbang sesuai dengan kapasitas pekerja, kondisi tersebut tidak hanya membantu meningkatkan jumlah hasil produksi, tetapi juga berkontribusi dalam mengurangi kesalahan selama proses pengerjaan. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung teori yang menyatakan bahwa pengelolaan beban kerja yang tepat dapat menjadi faktor pendorong dalam meningkatkan produktivitas karyawan serta membantu perusahaan mencapai target produksinya.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di Konveksi Gumilang, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, semakin tinggi pula tingkat produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu, Beban Kerja (X_2) juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Pembagian beban kerja yang disesuaikan dengan kemampuan, kapasitas, dan tanggung jawab masing-masing karyawan dapat mendukung penyelesaian pekerjaan secara lebih efektif sehingga produktivitas kerja meningkat. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di Konveksi Gumilang. Hal tersebut dibuktikan melalui uji F yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, sehingga kedua variabel independen mampu menjelaskan perubahan produktivitas karyawan secara bersama-sama. Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan disarankan untuk terus menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif serta menerapkan pembagian beban kerja yang proporsional sesuai dengan kapasitas karyawan. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja secara berkelanjutan sekaligus mendukung pencapaian target produksi perusahaan secara lebih optimal.

Referensi

1. Apriyani, N., Jaya, R. C., & Nuradina, K. (2023). The impact that work environment, work motivation, and work discipline have on employee performance. *Journal of Business and Management INABA*, 2(2), 111–130.
2. Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
3. Budiasa, K. I. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. CV. Widya Pura.
4. Fitroh, W. A. M. (2025). Analisis beban kerja dan dampaknya terhadap kesehatan mental karyawan. *Inaba Journal of Psychology*.
5. Fitroh, W. A. M. (2025). Studi kualitatif tentang beban kerja pada kinerja karyawan PT Indonesian People Power. *Inaba Journal of Psychology*, 3(2), 53–57.
6. Ghazali, I. (2020). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS* (Edisi 9). Universitas Diponegoro.
7. Gondokusumo, S. (2015). *Budaya kerja: Membangun lingkungan kerja yang berkualitas dan produktif*. Manajemen Esensi.
8. Indriyani, E., & Nuradina, K. (2025). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap komitmen organisasi karyawan. *Inaba Journal of Psychology*.
9. Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2021). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediator. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*.
10. Mustika, S., Saputro, A. H., Siddiq, A. M., Muttaqin, R., & Ismail, G. D. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Trifa Raya Laboratories. *Inaba Journal of Psychology*, 2(1), 18–25.
11. Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen personalia (manajemen sumber daya manusia)*. Ghalia Indonesia.
12. Putra, D. A., & Nuradina, K. (2023). Strategi coping dan upaya resiliensi karyawan di masa pandemi. *Inaba Journal of Psychology*, 1(1).
13. Sari, M. P., & Nurfitri, A. D. (2025). Dinamika self-adjustment pegawai baru dalam lingkungan kerja. *Inaba Journal of Psychology*.
14. Sedarmayanti. (2019). *Tata kerja dan produktivitas kerja: Suatu tinjauan dari aspek ergonomi atau kaitan antara manusia dengan lingkungan kerjanya*. Mandar Maju.
15. Sinungan, M. (2018). *Produktivitas: Apa dan bagaimana*. Bumi Aksara.
16. Sritomo, W. (2010). *Tata kerja dan produktivitas kerja: Suatu tinjauan dari aspek ergonomi atau kaitan antara manusia dengan lingkungan kerjanya*. Ghalia Indonesia.
17. Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
18. Sutarto. (2020). *Dasar-dasar organisasi*. Gajah Mada University Press.
19. Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
20. Tarwaka, Sholichul, & Sudiajeng, L. (2014). *Ergonomi untuk keselamatan, kesehatan kerja dan produktivitas*. UNIBA Press.