

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Variabel penelitian yang tercakup dalam kajian pustaka ini meliputi produktivitas kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja non fisik. Setiap variabel dijelaskan pengertian, faktor-faktor, indikator dan penelitian terdahulu.

A. Landasan Teori

Landasan teori dalam penelitian ini memuat berbagai konsep dan penjelasan yang relevan yang akan dijadikan dasar untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya. Teori-teori terkait produktivitas kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja non fisik, serta hasil penelitian terdahulu, dijadikan sebagai dasar dan acuan dalam studi ini.

1. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja penting digunakan untuk menilai efisiensi dan efektivitas perawat dalam menyelesaikan tugas. Produktivitas kerja dapat menjadi bahan evaluasi untuk melakukan perbaikan secara berkelanjutan serta meningkatkan mutu hasil kerja. Pembahasan mengenai produktivitas kerja dalam penelitian ini mencakup pengertian, faktor-faktor yang memengaruhi, serta indikatornya.

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Ganyang produktivitas kerja merupakan sikap mental yang mendorong individu untuk terus melakukan perbaikan terhadap apa yang telah dicapai, dengan keyakinan bahwa pekerjaan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini (25). Sikap ini mencerminkan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja secara konsisten. Produktivitas kerja juga diartikan sebagai ukuran perbandingan antara kualitas

dan kuantitas hasil kerja dalam satuan waktu tertentu, yang dicapai secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Perusahaan perlu mempertimbangkan berbagai faktor yang dapat berdampak besar terhadap produktivitas kerja karyawan untuk meningkatkannya secara efektif. Menurut Sutrisno terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu (26):

1) Pelatihan

Memberikan keterampilan dan pengetahuan baru kepada karyawan agar lebih efisien dan efektif dalam menyelesaikan tugas, meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja.

2) Mental dan kemampuan fisik karyawan

Karyawan yang sehat secara fisik dan mental lebih mampu mengatasi tantangan dan bekerja dengan fokus, sementara stres atau kelelahan dapat menurunkan produktivitas.

3) Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, yang ditandai dengan komunikasi yang efektif, kepercayaan, dan rasa saling menghormati, sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang positif dan meningkatkan produktivitas.

c. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno terdapat beberapa indikator produktivitas kerja yaitu (26):

1. Kemampuan

Kemampuan merupakan kapasitas seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kemampuan ini sangat bergantung

pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme dalam bekerja, yang memungkinkan seorang karyawan menyelesaikan tugas secara efektif.

2. Meningkatkan Hasil yang Dicapai

Upaya untuk terus meningkatkan hasil kerja merupakan bentuk optimalisasi produktivitas. Hasil kerja tidak hanya memberikan manfaat kepada pelaksana tugas tetapi juga kepada penerima manfaat dari pekerjaan tersebut, sehingga semua pihak dapat merasakan dampaknya.

3. Semangat Kerja

Semangat kerja mencerminkan usaha untuk terus memperbaiki diri setiap hari. Indikatornya dapat dilihat dari etos kerja seseorang dan perbandingan hasil kerja yang dicapai hari ini dengan hari sebelumnya, menunjukkan adanya peningkatan atau konsistensi.

4. Pengembangan Diri

Pengembangan diri adalah upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan kerja dengan menghadapi tantangan dan memenuhi harapan di masa depan. Hal ini dapat dicapai melalui pembelajaran, pelatihan, atau pengalaman baru.

5. Mutu

Mutu merupakan indikator kualitas hasil kerja seorang karyawan. Meningkatkan mutu pekerjaan bertujuan untuk memberikan hasil terbaik yang bermanfaat bagi organisasi maupun pengembangan pribadi pegawai itu sendiri.

6. Efisiensi

Efisiensi adalah kemampuan untuk memanfaatkan sumber daya secara optimal dalam mencapai hasil yang diinginkan. Ini merupakan perbandingan

antara input yang digunakan dan output yang dihasilkan, yang mencerminkan tingkat produktivitas seseorang atau suatu sistem.

2. Beban kerja

Beban kerja merupakan jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik secara fisik maupun mental. Beban kerja yang tidak seimbang dapat memengaruhi produktivitas kerja. Penjelasan mengenai beban kerja dalam penelitian ini meliputi pengertian, indikator beban kerja, dan faktor-faktor yang memengaruhinya.

a. Pengertian Beban Kerja

Menurut Mahawati beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya (27). Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental atau sosial.

Beban kerja merujuk pada jumlah pekerjaan atau tugas yang harus dilakukan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu yang biasanya diukur dalam jumlah tugas yang harus diselesaikan atau waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut. Menurut Hartono beban kerja yang terlalu berat dapat mempengaruhi seseorang seperti menyebabkan stres, kelelahan, ketidakpuasan, dan bahkan penyakit (28).

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Suwanto & Prianasa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain (11):

1. Faktor Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik mengacu pada kondisi di sekitar tempat kerja. Faktor ini dapat memengaruhi tingkat kepuasan dan kenyamanan selama bekerja. Beberapa aspek yang termasuk dalam faktor lingkungan fisik antara lain:

1) Tata ruang kerja

Penataan ruang yang baik, termasuk pengaturan posisi meja, kursi, dan fasilitas kantor lainnya, perlu disesuaikan agar mendukung kenyamanan dan efisiensi kerja.

2) Perancangan pekerjaan

Melibatkan penentuan alat-alat kerja, metode, serta prosedur yang digunakan untuk menyelesaikan tugas-tugas secara optimal.

3) Kondisi lingkungan kerja

Aspek seperti pencahayaan yang memadai sangat penting untuk mendukung kenyamanan dan meningkatkan produktivitas. Selain itu, kebisingan yang berlebihan harus diminimalkan karena dapat mengganggu konsentrasi karyawan.

4) Sirkulasi udara

Kesesuaian suhu dan sirkulasi udara yang baik di lingkungan kerja juga menjadi faktor utama. Udara yang segar dan suhu yang nyaman dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan kenyamanan karyawan.

2. Faktor Lingkungan Psikis

Lingkungan psikis di tempat kerja dapat memberikan dampak baik maupun buruk bagi para karyawan. Hal ini mencakup aspek hubungan sosial dan organisasi yang ada di lingkungan kerja. Berikut adalah faktor-faktor yang memengaruhi:

- 1) Faktor seperti beban kerja yang tinggi dan keterbatasan waktu untuk menyelesaikan tugas dapat memengaruhi kondisi psikis seorang individu. Namun, beban kerja yang besar tidak selalu menyebabkan stres, tergantung pada bagaimana individu mengelola tekanan tersebut.
- 2) Sistem pengawasan yang buruk atau tidak efisien, seperti ketidakstabilan politik organisasi, kurangnya umpan balik terhadap prestasi kerja, serta ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja. Ketika seorang karyawan diberi tanggung jawab yang besar tanpa diiringi dengan wewenang yang memadai, hal ini berpotensi memicu rasa frustrasi dan menurunkan kepuasan kerja.

c. Indikator Beban Kerja

Menurut Koesmowidjojo terdapat beberapa indikator yang dapat mengukur beban kerja diantaranya sebagai berikut (29):

1. Target yang harus dicapai.

Pandangan individu mengenai besarnya target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu tentang kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan serta dapat mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang ditentukan.

3. Penggunaan waktu kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan langsung dengan pekerjaan.

3. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merujuk pada kondisi yang dirasakan oleh perawat selama bekerja, seperti hubungan antar rekan kerja, hubungan dengan atasan, serta kerja sama dalam tim. Lingkungan kerja non fisik yang baik sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas. Pembahasan mengenai lingkungan kerja non fisik mencakup pengertian, faktor-faktor yang memengaruhi, serta indikator-indikator untuk mengukurnya.

a. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (14). Hubungan dengan atasan memiliki pengaruh besar terhadap suasana kerja, di mana komunikasi yang terbuka, apresiasi terhadap kontribusi, dan arahan yang jelas dapat meningkatkan motivasi serta kenyamanan karyawan. Sebaliknya, hubungan yang buruk dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menghambat produktivitas. Selain itu, hubungan dengan rekan kerja juga sangat penting. Interaksi yang baik antar karyawan mendorong kerja sama, solidaritas, dan menciptakan suasana kerja yang harmonis.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Azharuddin terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya sebuah kondisi lingkungan kerja non fisik adalah (15):

1. Perhatian dan Dukungan Pemimpin

Tingkat sejauh mana karyawan merasa bahwa pemimpin memberikan perhatian, penghargaan, serta apresiasi atas kontribusi mereka.

2. Kerja Sama Antar Kelompok

Seberapa besar karyawan merasakan adanya kerja sama yang solid dan harmonis di antara anggota tim atau kelompok kerja.

3. Kelancaran Komunikasi

Tingkat di mana karyawan merasakan komunikasi yang terjalin dengan baik, terbuka, dan lancar, baik antar rekan kerja maupun antara karyawan dengan pimpinan.

c. Indikator Lingkungan Kerja Non fisik

Menurut Siagian terdapat beberapa indikator lingkungan kerja non fisik ialah sebagai berikut (30):

1. Hubungan rekan kerja setingkat

Kualitas interaksi antara karyawan yang berada dalam posisi setingkat, yang mencakup saling mendukung, komunikasi yang baik, dan kerjasama dalam menyelesaikan tugas bersama.

2. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan antara atasan dan karyawan yang didasarkan pada komunikasi yang terbuka, saling menghargai, serta kepercayaan, yang memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan.

3. Kerjasama antar karyawan

Tingkat kolaborasi dan saling bantu antar karyawan dalam mencapai tujuan bersama, yang menciptakan suasana kerja yang positif dan meningkatkan produktivitas tim

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai pedoman dasar atau referensi dalam menunjang penelitian yang akan dilakukan. Penelitian terdahulu juga dapat berfungsi sebagai ukuran dalam melakukan pengamatan yang akan dilakukan tersebut. Penelitian terdahulu juga digunakan sebagai pertimbangan keputusan dalam perbandingan antar variabel. Berikut penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian saat ini :

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel, dan Unit Analisisnya	Metode Pengumpulan dan Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Nama: Martina Trisnawary & Parwoto Tahun: 2021 Judul: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi 1 Pt Js Jakarta) (22)	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT JS Jakarta bagian produksi 1.	Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan bagian produksi 1 di PT JS Jakarta yang berjumlah 530 orang. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 84 orang dihitung berdasarkan rumus solvin. Metode penarikan sampel menggunakan probability sampling dengan jenis Proportionate	Kuantitatif Analisis observasi dan kuisioner.	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel, dan Unit Analisisnya	Metode Pengumpulan dan Analisis Data	Hasil Penelitian
			Stratified Random Sampling. Metode		
2	Nama: Adhit Prayoga Tahun: 2022 Judul: Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pam Tirta Mangkaluku Kota Palopo (21)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku kota Palopo.	Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 316 karyawan sedangkan jumlah sampel yang memenuhi kriteria berjumlah 40 orang dari 316 orang karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.	Kuantitatif Analisis regresi linier berganda.	Beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3	Nama: Fatah Kharisma Putra, Nersiwad & Agoes Hadi Poernomo3 Tahun: 2024 Judul: Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv Rizqiah Centra Teknik (31)	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis International License pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Rizqiah Centra Teknik.	Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan lapangan di CV Rizqiah Centra Teknik, yang berjumlah 35 orang. Sampel yang digunakan mencakup semua anggota populasi tersebut, dengan teknik sampling jenuh.	Kuantitatif Analisis regresi linier berganda.	Beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.
4	Nama: Maulana Ilmi, Lita Ariani, &	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis	Jumlah sampel yang memenuhi kriteria berjumlah 34 orang	Kuantitatif Analisis regresi linier berganda.	Beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

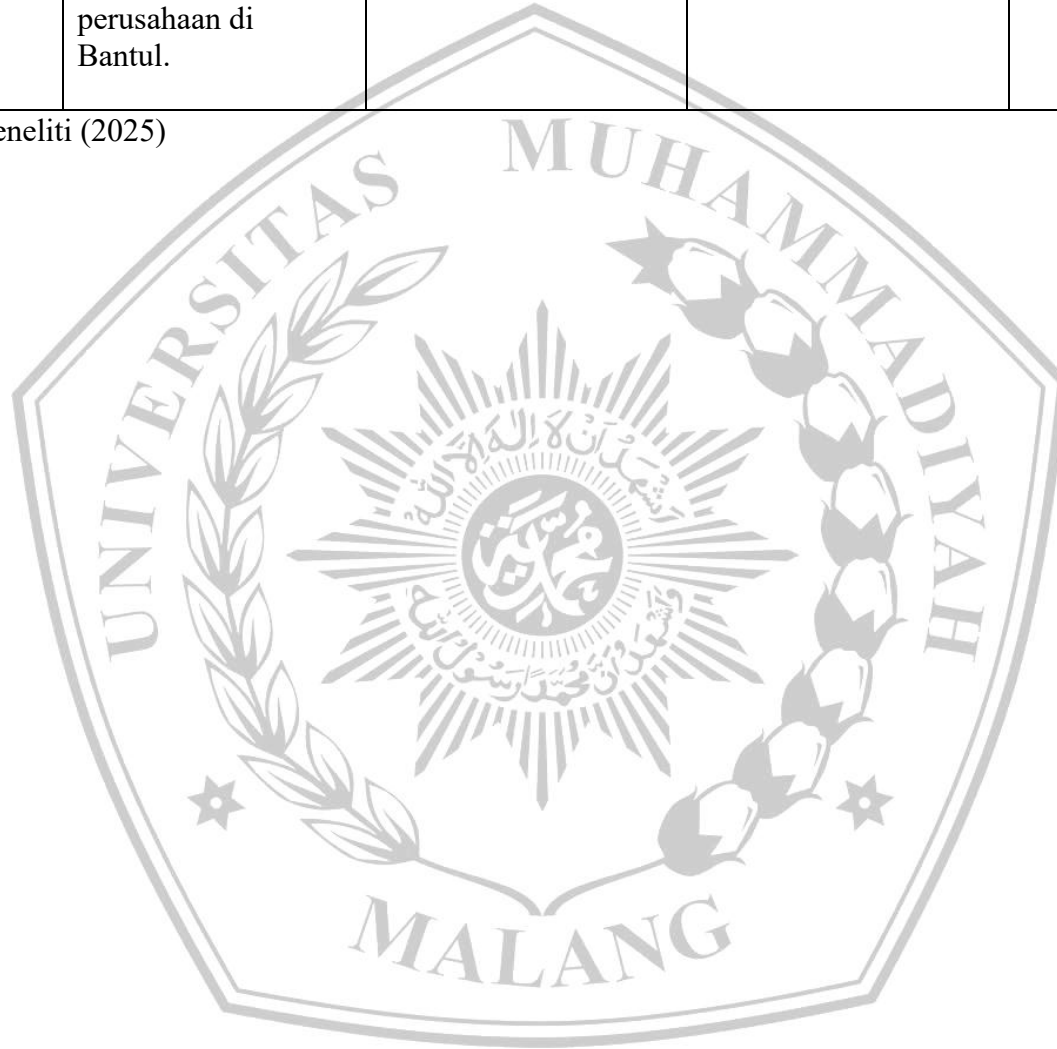
No	Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel, dan Unit Analisisnya	Metode Pengumpulan dan Analisis Data	Hasil Penelitian
	Dicky Listin Quarta Tahun: 2024 Judul: Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada Pembimbing Kemasyarakatan BAPAS Kelas 1 Banjarmasin (10)	Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada Pembimbing Kemasyarakatan BAPAS Kelas 1 Banjarmasin	yang seluruhnya merupakan PK BAPAS kelas 1 Beringin.		
5	Nama: Arsinta Pebriyanti & Trisninawati Tahun: 2022 Judul: Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Pali (23)	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji mengenai dampak beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pada kantor kecamatan Tanah Abang, Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.	Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Tanah Abang Kab. PALI, mengingat jumlah populasi yang kecil maka semua populasi ditetapkan sebagai sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Tanah Abang Kab. PALI yang banyak pegawainya 40 pegawai.	Kuantitatif Analisis regresi linier berganda.	Secara parsial maupun bersama-sama, variabel beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel, dan Unit Analisisnya	Metode Pengumpulan dan Analisis Data	Hasil Penelitian
6	Nama: Fausiah, Milka Pasulu, & Jumaidah Tahun: 2023 Judul: Pengaruh Beban Kerja Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pada Politeknik Negeri Ujung Pandang (32)	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Politeknik Negeri Ujung Pandang.	Responden dalam penelitian ini adalah staf Politeknik Negeri Ujung Pandang. Jumlah kuesioner yang disebarikan kepada responden adalah sebanyak 60 eksemplar kuesioner dibagikan kepada staf Politeknik Negeri Ujung Pandang tersebut.	Kuantitatif Analisis regresi linier berganda.	Variabel beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
7	Nama: Prilly Kurnia Putri Manoppo, Bernhard Tewel, & Irvan Trang Tahun: 2021 Judul: Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Integritas terhadap Produktivitas Karyawan Di Pt. Empat Saudara Manado (33)	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Empat Saudara Manado.	Jumlah populasi ada 61 orang karyawan dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menyebarkan kuesioner penelitian dan analisis data menggunakan metode regresi berganda untuk melihat hubungan antar variabel dengan uji F	Kuantitatif Analisis regresi linier berganda.	Beban kerja, lingkungan kerja, dan integritas, baik secara bersama-sama maupun masing-masing, berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Empat Saudara Manado.

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel, dan Unit Analisisnya	Metode Pengumpulan dan Analisis Data	Hasil Penelitian
			untuk uji hipotesis simultan dan uji T untuk uji hipotesis parsial.		
8	Nama: Zosimus A. I. Erap, Rolland E. Fanggidae, Clarce S. Maak, Ronald P., & C. Fanggidae Tahun: 2024 Judul: Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai Rutan Kelas Ii B Soe (34)	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai Rutan Kelas Ii B Soe	Teknik pengumpulan data melalui wawancara dan kuesioner yang berjumlah 40.	Kuantitatif Wawancara dan kuesioner.	Secara parsial maupun simultan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai di Rutan Kelas II B Soe.
9.	Nama: Tri Purwanti, Muhammad Subkhan, & Wahyu Purwanto Tahun: 2024 Judul: Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan CV Prima Indah II Bantul telah menjadi salah satu	Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan CV Prima Indah II Bantul yang berjumlah 420 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu sebanyak 100 responden.	Kuantitatif Analisis regresi linier berganda.	Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel, dan Unit Analisisnya	Metode Pengumpulan dan Analisis Data	Hasil Penelitian
	Karyawan CV Prima Indah II Bantul (24)	perusahaan di Bantul.			

Sumber: Data diolah peneliti (2025)



C. Hubungan Antar Variabel

Penelitian ini membahas berbagai hubungan antar variabel, yaitu pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja, pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja, serta pengaruh keduanya secara simultan terhadap produktivitas kerja. Hubungan-hubungan tersebut dijadikan sebagai acuan untuk memahami keterkaitan masing-masing variabel. Berikut ini disajikan uraian mengenai hubungan antar variabel dalam penelitian ini.

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Beban kerja memiliki hubungan signifikan terhadap produktivitas kerja. Beban kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pada suatu perusahaan. Beban kerja yang tepat sesuai dengan kemampuan dapat meningkatkan produktivitas. Begitu juga sebaliknya jika diberikan beban kerja diluar kemampuan maka tentunya akan berdampak negatif pada produktivitas. Pengelolaan beban kerja yang tepat dapat menciptakan keseimbangan, sehingga karyawan tetap termotivasi dan mampu bekerja secara optimal. Didukung dengan temuan dari Fausiah yang menyebutkan bahwa beban kerja memengaruhi produktivitas kerja secara signifikan (32). Pembagian beban kerja yang seimbang dan sesuai dengan kapasitas dapat meningkatkan produktivitas sekaligus menjaga kesejahteraan karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja non fisik memiliki hubungan signifikan terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja psikis

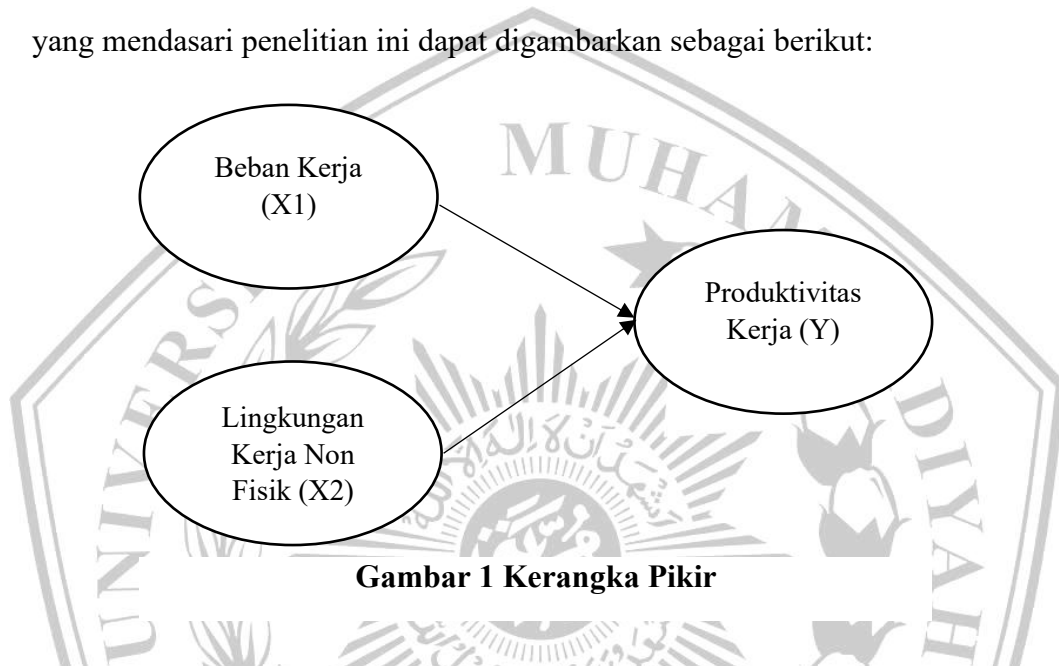
suatu keadaan yang tidak dapat ditangkap oleh panca indra manusia, namun bisa dirasakan oleh para pegawai yang berkaitan hubungan kerja, baik sesama rekan kerja maupun dengan atasan. Hubungan kerja dan komunikasi yang baik antar rekan kerja maupun atasan memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang dikelola dengan baik menjadi kunci dalam meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan organisasi. Didukung oleh penelitian yang dilakukan Trisnawaty & Parwoto yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (22).

3. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja

Beban kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja. Beban kerja yang dikelola dengan baik dan lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan produktivitas kerja. Jika kedua faktor ini diatur dengan tepat, karyawan akan lebih termotivasi dan mampu bekerja lebih efektif, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan hasil kerja. Keseimbangan dalam beban kerja dan lingkungan kerja yang kondusif sangat penting untuk mendukung produktivitas karyawan. Ketika lingkungan kerja yang mendukung dan beban kerja yang sesuai, maka karyawan cenderung memiliki motivasi lebih tinggi dan dapat mencapai target pekerjaan dengan lebih baik. Didukung oleh penelitian yang dilakukan Prayoga yang menyatakan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (21).

D. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan gambaran umum mengenai hubungan antar variabel dalam suatu penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh beban kerja (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap produktivitas kerja (Y). Berdasarkan berbagai teori yang menunjukkan adanya keterkaitan antara beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja, maka kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pikir

E. Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Fausiah beban kerja dapat memengaruhi tingkat produktivitas seorang karyawan (32). Ketika beban kerja dikelola dengan baik, produktivitas cenderung meningkat karena karyawan mampu menyelesaikan tugasnya secara efisien. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan produktivitas akibat kelelahan fisik dan mental. Penelitian yang dilakukan Putra menyatakan bahwa beban kerja secara langsung berhubungan dengan tingkat produktivitas kerja (31). Namun penelitian dari Ilmi juga menyebutkan bahwa beban kerja memengaruhi produktivitas kerja secara signifikan (10). Sehingga dapat dirumuskan hipotesis berikut ini:

H1: Beban kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian yang dilakukan Trisnawaty & Parwoto menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas karyawan (22). Suasana kerja yang nyaman, baik dari segi fisik maupun non fisik, mampu mendukung karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Lingkungan kerja memiliki hubungan langsung dengan produktivitas kerja (33). Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana yang mendukung peningkatan produktivitas karyawan. Penelitian yang dilakukan Erap menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (34). Aspek-aspek seperti komunikasi antar karyawan, serta dukungan dari pimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang optimal. Ketiga penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang dikelola dengan baik menjadi kunci dalam meningkatkan produktivitas. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis berikut ini:

H2: Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja

3. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Prayoga variabel beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (21). Hal ini menunjukkan bahwa ketika beban kerja yang diberikan sesuai dengan kapasitas karyawan dan didukung oleh lingkungan kerja yang baik, maka produktivitas kerja akan meningkat. Penelitian yang dilakukan Pebriyanti & Trisniawati menyatakan hal serupa bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (23). Beban kerja yang terstruktur dengan baik serta lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan

semangat, efisiensi, dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Sehingga dapat dirumuskan hipotesis berikut ini:

H3: Beban kerja dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja

