DOI : 10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3
P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538

PENGARUH BEBAN KERJA, EFIKASI DIRI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT GALATIA MAS JAKARTA UTARA

The Influence of Workload, Self-Efficacy, and Work Environment on Employee Productivity at PT Galatia Mas, NORTH JAKARTA

Sal Asyrof Hibatulloh[1] Estu Mahanani[2] Rahayu Endang Suryani[3] Herminda[4]
Email : [1]Sal.2114290018@upi-yai.ac.id, [2]estu.mahanani@upi-yai.ac.id, [3]rahayu.endang@upi-yai.ac.id, [4]Herminda@upi-yai.ac.id
Progam Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Persada Indonesia Y.A.I

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, efikasi diri dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Galatia Mas,Jakarta Utara. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel jenuh, dengan jumlah 50 responden, serta menggunakan aplikasi SmartPLS versi 4.1. Berdasarkan hasil penelitian, beban kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), Efikasi diri (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Analisis R-Square menunjukkan bahwa beban kerja, efikasi diri, dan lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 93,6% terhadap produktivitas kerja, sedangkan sisanya 6,4% berasal dari variabel lain.

Kata Kunci: Beban Kerja, Efikasi Diri, Lingkungan Kerja , Produktivitas

ABSTRACT

This research is motivated by the issue of employee work productivity at PT Aero Globe Indonesia, Jakarta, which is suspected to be influenced by job training, compensation, and work motivation. Based on human resource management theory, these three variables are closely related to improving employee productivity within an organization. This study aims to analyze the effect of job training, compensation, and work motivation on employee work productivity. The research method used is a using SmartPLS 4.0. Data were collected through the distribution of questionnaires to 80 employee respondents at PT Aero Globe Indonesia using the Slovin technique. The results show that job training, compensation, and work motivation each have a positive and significant effect on employee work productivity. It can therefore be concluded that job training, compensation, and work motivation jointly play an important role in improving employee work productivity, so the company is advised to continue paying attention to and optimizing these three aspects to support the sustainable achievement of organizational goals.

Keywords: Job Training, Compensation, Work Motivation, Employee Work Productivity, SEM-PLS

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI : 10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompleks serta dipengaruhi oleh inovasi dan kemajuan teknologi, sumber daya manusia (SDM) tetap menjadi faktor utama dalam menentukan kelangsungan dan keberhasilan suatu organisasi. Perusahaan yang mampu mengelola SDM secara optimal, mulai dari proses rekrutmen, pengembangan, hingga penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, terbukti mampu mencapai tingkat produktivitas yang jauh lebih tinggi dibandingkan perusahaan yang mengabaikan aspek tersebut (Hasibuan, 2021). Dalam Pengelolaan atau manajemen sumber daya manusia, adalah memanfaatkan beberapa individu secara efisien dan efektif dan dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia juga bisa berupa desain dan pelaksanaan sistem perencanaan, penyusunan pekerja, pengembangan pekerja, pengelolaan karier (career depelopment), evaluasi kinerja, kompensasi dan hubungan ketenagakerjaa. (Mahanani Estu, 2022). SDM tidak hanya berperan sebagai faktor produksi, melainkan juga sebagai aset strategis yang menentukan arah, kualitas, dan kecepatan pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh. Oleh karena itu, setiap kebijakan dan keputusan manajemen yang memengaruhi kondisi karyawan, termasuk beban kerja, keyakinan diri, dan lingkungan kerja, sebaiknya didasarkan pada pemahaman ilmiah yang mendalam, bukan hanya pada intuisi.

Menurut Rahayu Endang Suryani et al, (2025) menyatakan manajemen sumber daya Manusia (MSDM) adalah ilmu atau cara untuk mengatur interaksi dan peran tenaga kerja dengancara yang efisien dan efektif, sehingga dapat digunakan secara optimal untuk mencapai tujuan bersama antara perusahaan, pekerja, dan masyarakat. Prinsip MSDM berakar pada pemahaman bahwa setiap pekerja adalah individu yang memiliki nilai sebagai manusia, bukan hanya sekadar alat produksi atau elemen dalam proses bisnis.

Produktivitas merupakan ukuran yang menunjukkan sejauh mana sumber daya diatur dan dimanfaatkan secara efektif untuk mencapai hasil yang optimal. Produktivitas dapat digunakan sebagai indikator keberhasilan suatu industri atau Usaha Kecil dan Menengah (UKM) dalam menghasilkan barang atau jasa. Semakin tinggi rasio produktivitas, semakin tinggi pula hasil yang dihasilkan. Ukuran produktivitas dapat bervariasi sesuai dengan aspek output atau input yang dipertimbangkan sebagai dasar pengukuran, seperti indeks produktivitas tenaga kerja, biaya langsung, biaya total, energi, bahan mentah, dan lain-lain. Hasil Konferensi Oslo (Sinungan, 2021 dalam Ainiyah, 2025). Menunjukkan hal tersebut. Dengan kata lain, produktivitas kerja merupakan cerminan paling nyata dari kesehatan sebuah organisasi, dan penurunan produktivitas merupakan sinyal peringatan dini bahwa ada aspek tertentu yang perlu segera diperbaiki dalam sistem pengelolaan sumber daya manusia perusahaan tersebut.

Indonesia, sebagai negara dengan populasi terbesar keempat di dunia, menghadapi tantangan besar dalam mengelola tenaga kerja yang berkualitas dan produktif. Berdasarkan hasil Sensus Penduduk 2025 (SP2025) oleh Badan Pusat Statistik, jumlah penduduk Indonesia tercatat sebesar 270,20 juta jiwa, bertambah 32,56 juta jiwa dari Sensus 2010. Angka ini terus bertumbuh, dan pada Semester I 2025, data dari Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kementerian Dalam Negeri mencatat jumlah penduduk Indonesia telah mencapai 286,69 juta jiwa, dengan proyeksi pertengahan tahun 2025 sebesar 284,44 juta jiwa berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS, 2025). Besarnya jumlah penduduk ini menghadirkan potensi bonus demografi yang luar biasa, namun sekaligus menjadi tantangan untuk memastikan bahwa setiap tenaga kerja yang memasuki pasar tenaga kerja memiliki tingkat produktivitas yang tinggi dan mampu memberikan nilai tambah nyata bagi perekonomian nasional (Rivai & Sagala, 2023).

Di tingkat regional, DKI Jakarta, sebagai pusat perekonomian dan bisnis Indonesia, menampilkan kompleksitas ketenagakerjaan yang paling menonjol dan mencerminkannya. Data Sakernas November 2025, yang dirilis oleh BPS DKI Jakarta, mencatat bahwa angkatan kerja di Jakarta mencapai 5,53 juta orang, dengan 5,18 juta orang telah bekerja dan 349 ribu orang masih menganggur, sehingga tingkat pengangguran terbuka sebesar 6,31%, angka yang mengalami kenaikan sebesar 0,26 poin dibandingkan dengan bulan Agustus 2025 (BPS, 2025). Secara eksplisit, data tersebut menggambarkan bahwa pertambahan angkatan kerja ini belum seimbang dengan penciptaan lapangan kerja yang bersifat pekerja penuh waktu, terlihat dari penurunan jumlah pekerja penuh waktu, sementara pekerja paruh waktu dan setengah pengangguran justru meningkat. Kondisi ini menegaskan bahwa di Jakarta sekalipun, kualitas kerja dan produktivitas karyawan masih jauh dari optimal dan perusahaan-perusahaan yang beroperasi di ibu kota memiliki tanggung jawab strategis untuk memastikan bahwa karyawannya bekerja secara produktif dan berkelanjutan. Penelitian di PT Galatia

Mas diperkirakan akan menghasilkan temuan yang inovatif dan baru karena belum ada penelitian sebelumnya yang secara khusus membuktikan hubungan antara beban kerja, efikasi diri, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di perusahaan ini. Orisinalitas tersebut tidak hanya relevan secara akademis dalam memperkaya khazanah ilmu manajemen sumber daya manusia, tetapi juga sangat bernilai bagi manajemen PT Galatia Mas karena manajemen akan memperoleh gambaran empiris pertama mengenai kondisi riil sumber daya manusia berdasarkan data yang valid dan reliabel. Selain itu, temuan ini berpotensi menjadi acuan bagi perusahaan distribusi dan perdagangan serupa di Jakarta yang menghadapi tantangan produktivitas yang sama, sehingga manfaatnya tidak terbatas pada PT Galatia Mas saja, melainkan juga menyebar ke ekosistem bisnis yang lebih luas.

Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Aero Globe Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh efikasi diri terhadap produktivitas kerja karyawan PT Galatia Mas?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Galatia Mas?

LANDASAN TEORI

1. Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2023), produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara output (barang atau jasa) dan input (tenaga kerja, bahan, dan uang). Produktivitas menunjukkan tingkat efisiensi dalam proses produksi yang dihitung dengan membandingkan hasil keluaran dengan input yang digunakan. Input biasanya terbatas pada tenaga kerja, sementara output diukur dalam bentuk fisik, bentuk, atau nilai ekonomi. Dengan demikian, produktivitas menjadi indikator utama untuk menilai seberapa efektif dan efisien sumber daya digunakan dalam menghasilkan output.

Menurut Poundra et al. (2024), produktivitas didefinisikan sebagai rasio antara hasil kerja (output) dan sumber daya yang digunakan. Menurut Sutrisno (2023), produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara output (barang atau jasa) dan input (tenaga kerja, bahan, dan uang). Produktivitas menunjukkan tingkat efisiensi dalam proses produksi yang dihitung dengan membandingkan hasil keluaran dengan input yang digunakan. Input biasanya terbatas pada tenaga kerja, sementara output diukur dalam bentuk fisik, bentuk, atau nilai ekonomi. Dengan demikian, produktivitas menjadi indikator utama dalam menilai seberapa efektif dan efisien sumber daya digunakan dalam menghasilkan output.

2. Beban Kerja

Menurut Sari & Ali (2022), beban kerja adalah jumlah pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan oleh individu atau kelompok dalam waktu tertentu. Definisi ini menegaskan bahwa beban kerja tidak hanya soal kuantitas tugas, tetapi juga mencakup berbagai jenis aktivitas, tanggung jawab, dan kewajiban yang harus diemban di lingkungan kerja. Selain itu, mereka menyatakan bahwa beban kerja tidak hanya berhubungan dengan jumlah pekerjaan, tetapi juga mencakup tingkat kompleksitas, tingkat kesulitan, serta tekanan yang menyertainya. Beban tidak hanya berhubungan dengan jumlah pekerjaan, tetapi juga mencakup tingkat kompleksitas, tingkat kesulitan, serta tekanan yang menyertainya. Beban kerja yang berlebihan atau tidak seimbang dapat menimbulkan stres, kelelahan, serta dampak negatif terhadap kesehatan fisik dan mental.

Menurut Krisdianto et al. (2023), beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban fisik dan beban psikologis. Beban fisik mencakup tingkat kesulitan pekerjaan seperti mengangkat dan mendorong, sementara beban psikologis berkaitan dengan tingkat keahlian yang dimiliki seseorang dibandingkan dengan orang lain. Beban kerja yang terlalu berat dan terus-menerus dapat menyebabkan kelelahan pada karyawan dan meningkatkan kemungkinan mereka untuk meninggalkan perusahaan.

3. Efikasi Diri

Menurut Bandura dalam sebagaimana dikutip secara konsisten dalam berbagai jurnalnya, efikasi diri (self-efficacy) merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai jenis-jenis performa atau tujuan tertentu. Definisi ini menempatkan efikasi diri bukan sebagai kemampuan itu sendiri, melainkan sebagai persepsi atau keyakinan seseorang tentang seberapa baik ia dapat menggunakan kemampuan yang dimilikinya dalam situasi yang dihadapi.

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI : 10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3

Menurut Srimulyani dan Hermanto (2021), efikasi diri merupakan penilaian diri terhadap kemampuan individu dalam melaksanakan serangkaian tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan kata lain, efikasi diri tidak hanya menekankan pada keterampilan yang dimiliki individu, melainkan juga pada penilaian diri individu terhadap kemampuannya dalam menggunakan keterampilan tersebut untuk mencapai tujuan.

Efikasi diri menurut Alwisol dalam (Mahanani Estu, 2022) adalah pandangan atau persepsi pada diri tentang bagaimana diri dapat berfungsi sesuai situasi yang sedang dihadapi. Menurut (Mangkunegara, 2015) bahwa efikasi diri merupakan penilaian seseorang terhadap dirinya sendirinya atau tingkat keyakinannya mengenai seberapa besar kemampuannya dalam mengerjakan sebuah tugas tertentu untuk mencapai hasil tertentu pula.

4. Lingkungan Kerja Karyawan

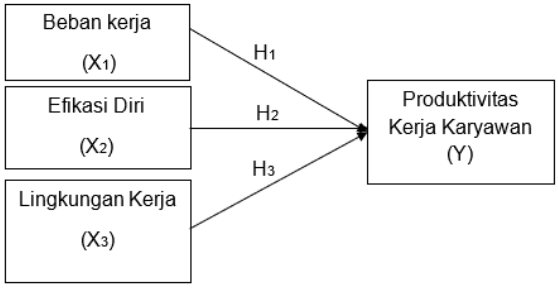
Menurut Auradriana (2025), lingkungan kerja mencakup semua elemen di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan mereka dalam menjalankan tugas, sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Definisi terbaru ini menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara kualitas lingkungan kerja dan hasil kerja karyawan, menandai perkembangan pemikiran tentangblingkungan kerja yang semakin berfokus pada pengalaman subjektif karyawan.

Auradriana (2025) juga menyoroti bahwa elemen-elemen lingkungan kerja mencakup aspek fisik yang tampak, seperti fasilitas, pencahayaan, dan tata ruang, serta aspek nonfisik yang lebih abstrak, seperti hubungan interpersonal, budaya organisasi, dan dukungan dari atasan. Ketika seluruh elemen tersebut dikelola secara sinergis, karyawan akan merasa nyaman, aman, dan termotivasi untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab serta menghasilkan kinerja terbaik.

Menurut Herminda et al, (2026). Tempat kerja adalah tempat di mana tugas dilaksanakan mengikuti kontrak kerja yang telah diotorisasi. Pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan secara signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya. kinerja karyawan dapat sangat ditingkatkan oleh lingkungan kerja yang menyenangkan, itulah sebabnya lingkungan kerja yang baik didefinisikan sebagai lingk ungan di mana karyawan dapat secara signifikan mendorong tujuan perusahaan, secara langsung atau melalui perantara

Kerangka Pemikiran

Gambar 1 Kerangka Pemikirian



Sumber : Diolah oleh penulis 2026

Hipotesis

H1: Terdapat pengaruh antara beban kerja (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan PT Galatia Mas (Y).

H2: Terdapat pengaruh antara efikasi diri (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan PT Galatia Mas (Y).

H3: Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X3) terhadap produktivitas kerja karyawan Galatia Mas (Y).

METODE PENELITIAN

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2017:11; Sentosa dan Marnis, 2021) menjelaskan bahwa metode deskriptif kuantitatif merupakan suatu pendekatan penelitian yang berlandaskan pada filosofi positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data yang dilakukan menggunakan alat penelitian, dan analisis datanya berupa kuantitatif atau statistik, bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini dirancang menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, dengan variabel independen Pelatihan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Efikasi Diri (X3) Dan Lingkungan Kerja, serta variabel dependen Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Penelitian dilakukan pada karyawan PT Galatia Mas selama empat bulan, dengan data diolah menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.0 melalui pendekatan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM).

DOI : 10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3
P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538

2. Populasi

Sugiyono (2020) mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Aero Globe Indonesia yang berjumlah 50 orang.

3. Sampel

Sampel Sugiyono (2020) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jumlah sampel penelitian ini ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan margin of error 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 20 responden yang merupakan karyawan tetap PT Aero Globe Indonesia.

4. Teknik Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada 50 responden (Sujarweni, 2020). Data sekunder diperoleh dari literatur, jurnal, dan dokumen pendukung lain untuk memperkuat latar belakang permasalahan. Instrumen penelitian dikembangkan menggunakan skala Likert lima poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju) untuk mengukur sikap dan persepsi responden terhadap setiap indikator variabel (Sugiyono, 2020).

5. Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan teknik Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS 4.0, yang dipilih karena tidak mensyaratkan asumsi distribusi data normal multivariat. Analisis dilakukan melalui dua tahap, yaitu evaluasi model pengukuran (outer model) untuk menguji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk, serta evaluasi model struktural (inner model) untuk menguji koefisien determinasi (RSquare), effect size (f-Square), dan pengujian hipotesis melalui prosedur bootstrapping

6. Analisis Deskriptif Tabel 1 Ringkasan analisis deskriptif variabel penelitian (n = 80)

Variabel	Nilai Mean	Kategori
Produktivitas Kerja (Y)	4.27	Sangat Baik
Beban Kerja (X1)	4.23	Sangat Baik
Efikasi Diri (X2)	4.21	Sangat Baik
Lingkungan Kerja (X3)	4.25	17%

Sumber : Data diolah SmartPls 4.0 (2026)

Beban kerja, efikasi, lingkungan kerja, serta kinerja/kepuasan kerja pegawai tergolong sangat baik, dengan nilai rata-rata (mean) masing-masing sebesar 4,23; 4,21; 4,25; dan 4,27. Nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel yang diteliti memperoleh persepsi positif dari responden. Di antara keempat variabel tersebut, kinerja/kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata tertinggi, yaitu sebesar 4,27, sedangkan efikasi memiliki nilai rata-rata terendah, yaitu sebesar 4,21. Meskipun demikian, seluruh variabel tetap berada dalam kategori sangat baik, yang menunjukkan bahwa kondisi Beban kerja, tingkat efikasi, lingkungan kerja, serta kinerja/kepuasan kerja pegawai secara keseluruhan telah dipersepsikan sangat positif.

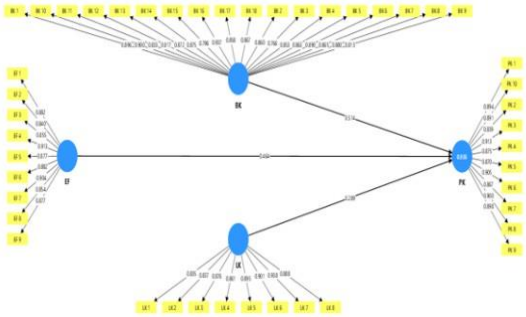
HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Model Pengukuran (Outer Model)

Menurut (Ghozali dan Latan, 2020:67), Outer model atau model pengukuran menggambarkan bagaimana hubungan setiap blok indikator dengan variabel latennya. Untuk mengetahui kemampuan penelitian untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, seperti konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam instrumen penelitian atau kuesioner.

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI : 10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3

Gambar 2 Outer Model



Sumber : Data diolah SmartPLS 4.0 (2026)

Berdasarkan hasil pengujian, seluruh indikator pada variabel Beban Kerja (BK), Efikasi (EF), Lingkungan Kerja (LK), dan Kinerja/Kepuasan Kerja (PK) memiliki nilai outer loading di atas 0,70. Nilai outer loading BK berkisar 0,766–0,937, EF 0,839–0,904, LK 0,835–0,938, dan PK 0,839–0,913.

Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan valid dan memenuhi kriteria convergent validity.

Untuk menguji konstruk reabilitas dapat dilihat melalui dua cara yaitu nilai Cronbach's alpha dan nilai composite reability

Untuk menguji konstruk reabilitas dapat dilihat melalui dua cara yaitu nilai Cronbach's alpha dan nilai composite reability

Uji Contstruction Realibility

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
BK -> PK	0.514	0.511	0.060	8.570	0.000
EF -> PK	0.464	0.465	0.059	7.817	0.000
LK -> PK	0.289	0.287	0.040	7.211	0.000

Sumber: Output SmartPLS4 data dioleh penulis (2026)

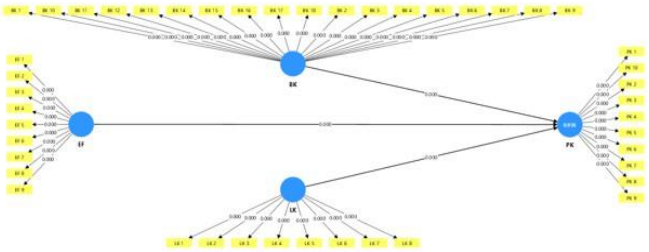
Nilai Cronbach's alpha digunakan untuk menguji reliabilitas konstruk jika nilainya > 0.70. Berdasarkan hasil pada Tabel 4.9 di atas, dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's alpha > 0.70, sehingga dapat dianggap andal (reliable).

Composite Reliability Nilai composite reliability digunakan untuk menilai tingkat reliabilitas yang ideal, biasanya di atas 0,70. Berdasarkan hasil pada Tabel 4.9, dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki tingkat reliabilitas yang ideal karena nilainya lebih dari 0,70.

2. Model Struktural (Inner Model)

Uji model struktural atau inner model digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel laten dalam model penelitian yang telah dirancang sebelumnya. Dalam konteks penelitian ini, uji inner model bertujuan untuk menguji beban kerja, efikasi diri dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Gambar 3 Inner Model



Sumber: Output SmartPLS4 data dioleh penulis (2026)

Berdasarkan hasil pengujian inner model menggunakan SmartPLS, diketahui bahwa Budaya Kerja (BK), Efikasi (EF), dan Lingkungan Kerja (LK) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja/Kepuasan Kerja (PK). Hal ini ditunjukkan oleh nilai p-value masing-masing sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, seluruh hipotesis yang menguji pengaruh BK, EF, dan LK terhadap PK dinyatakan diterima.

Uji Hipotesis

Construct reliability and validity - Overview

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
BK	0.979	0.980	0.981
EF	0.962	0.963	0.967
LK	0.958	0.968	0.965
PK	0.969	0.970	0.973

Sumber: Output SmartPLS4 data dioleh penulis (2026)

Berdasarkan table diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Rumusan Hipotesis Pertama (H1)

Variabel beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan koefisien jalur antara beban kerja dan produktivitas karyawan di atas, dapat dianalisis bahwa beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan karena nilai uji signifikansi (p-value) diperoleh sebesar 0.000 < 0.005 dan nilai t-statistik sebesar 8.570 > 1.96. Berarti nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai t- statistik lebih besar daripada nilai t tabel. Serta besarnya loading factor beban kerja yang menunjukkan pengaruhnya sebesar 19.30%

DOI : 10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3
P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538

terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial mampu memengaruhi produktivitas karyawan sebesar 19,30%. Dengan demikian, berdasarkan analisis tersebut, dapat dikatakan bahwa uji hipotesis pertama (H1) diterima.

2. Rumusan Hipotesis Kedua (H2)

Variabel efikasi diri berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan koefisien jalur antara efikasi diri dan produktivitas karyawan di atas, dapat dianalisis bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap produktivitas karyawan karena nilai uji signifikansi (p-value) diperoleh sebesar 0.000 < 0.005 dan nilai t-statistik sebesar 7.817 > 1.96. Berarti nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai t-statistik lebih besar daripada nilai t tabel. Serta besarnya loading factor efikasi diri yang menunjukkan pengaruhnya sebesar 0.396 atau kontribusi sebesar 39.60% terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri secara parsial mampu memengaruhi produktivitas karyawan sebesar 39,60%. Dengan demikian, berdasarkan analisis tersebut, dapat dikatakan bahwa uji hipotesis pertama (H2) diterima

3. Rumusan Hipotesis Ketiga (H3)

Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan koefisien jalur antara Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas karyawan di atas, dapat dianalisis bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan karena nilai uji signifikansi p value diperoleh sebesar 0.000 < 0.005 dan t-statistik sebesar 7.211 > 1.96. Berarti nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai t-statistik lebih besar daripada nilai t tabel. Serta besarnya loading factor lingkungan kerja yang menunjukkan pengaruhnya sebesar 0.535 atau kontribusi sebesar 53.50% terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial mampu memengaruhi produktivitas karyawan sebesar 53,50%. Dengan demikian, berdasarkan analisis tersebut, dapat dikatakan bahwa uji hipotesis pertama (H3) diterima.

Uji Goodness Of Fit (GoF)

Variable	AVE
Beban Kerja (X1)	0,737
Efikasi Diri (X2)	0,768
Lingkungan Kerja (X3)	0,774
Produktivitas Kerja (Y)	0,784
Nilai Rata – Rata	0.934

Sumber: Output SmartPLS4 data dioleh penulis (2026)

$$AVE\ x\ R^2 = \sqrt{0{,}766\ x\ 0{,}934} = 0{,}817$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diperoleh nilai GoF sebesar 0,817. Menurut Ghozali & Latan (2015), nilai GoF sebesar 0,817 diklasifikasikan sebagai kategori tinggi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini terdapat kecocokan model secara keseluruhan yang terbilang tinggi.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa Beban Kerja (BK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (PK), dengan nilai t-statistic sebesar 8,570 > 1,96 dan p-value 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis dinyatakan diterima. Besarnya pengaruh BK terhadap PK adalah 0,193 atau 19,30%. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola secara proporsional dapat meningkatkan fokus, kedisiplinan, dan upaya kerja karyawan sehingga berdampak positif terhadap produktivitas. Namun, beban kerja yang melebihi kapasitas karyawan dapat menimbulkan kelelahan dan stres yang berpotensi menurunkan produktivitas

2. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Efikasi Diri (EF) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (PK), dengan nilai t-statistic sebesar 7,817 > 1,96 dan p-value 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis dinyatakan diterima. Besarnya pengaruh EF terhadap PK adalah 0,396 atau 39,60%. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan dengan efikasi diri yang tinggi cenderung lebih percaya diri, mampu menghadapi hambatan, cepat beradaptasi, dan memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Dengan demikian, efikasi diri menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI : 10.37817/ikraith-ekonomika.v9i3

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (LK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (PK), dengan nilai t-statistic sebesar 7,211 > 1,96 dan p-value 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis dinyatakan diterima. Besarnya pengaruh LK terhadap PK adalah 0,535 atau 53,50%. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, dapat meningkatkan kenyamanan, konsentrasi, kerja sama, dan produktivitas karyawan. Dengan demikian, lingkungan kerja menjadi faktor penting dalam mendukung peningkatan produktivitas karyawan di PT Galatia Mas.

KESIMPULAN

1. **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

   Hal ini ditunjukkan oleh t-statistik sebesar 8,570 > 1,96 dengan p-value sebesar 0,000 < 0,005. Dapat diartikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
2. **Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

   Hal ini ditunjukkan oleh t-statistik sebesar 7,817 > 1,96 dengan p-value sebesar 0,000 < 0,05. Dapat diartikan
3. **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

   Hal ini ditunjukkan oleh t-statistik sebesar 7,211 > 1,96 dan p-value sebesar 0,000 < 0,05. Dapat diartikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persada Indonesia Y.A.I, dosen pembimbing, serta pimpinan dan seluruh karyawan PT Galatia Mas yang telah memberikan izin dan bantuan selama proses pengumpulan data penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Afiqah Viona, Tri Niswati Utami, Z. A. (2024). Jurnal Kesehatan Komunitas. *Jurnal Kesehatan Komunitas*, *10*(2), 254–261.

Mahanani Estu et al. (2022). Pengantar Bisnis Suatu Konsep Dan Strategi. Eureka Media Aksaara.

Ainiyah, N. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi: The Role of Human Resources in Enhancing Organizational Productivity. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, *5*(3), 2807–2219.

Alfan Madjidu. (2022). *ANALISIS LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, SEMANGAT KERJA, DAN PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI*. *5*(1), 444–462.

Amrah Husaeni, A., & Desty Febrian, W. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan 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 di PT. Duta Abadi Primantara Jakarta. *Jurnal Penelitian Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, *3*(1), 191–197. https://doi.org/10.55606/jekombis.v3i1.3083

Aslamiyah, S., Lahmuddin, & Effendy, S. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Medan Area: The Effect of Self-Efficacy and Work Motivation on Kindergarten Teacher Performance in Medan Area. *Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, *2*(2), 143–152. http://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/tabularasa

BPS, 2025. (2025). Keadaan Ketenagakerjaan Provinsi DKI Jakarta pada Februari 2025. *Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta*, *30*, 1–16.

BPS Rilis Data Ketenagakerjaan Kuartalan, P. T. pada N. 2025. (2025). *BPS Rilis Data Ketenagakerjaan Kuartalan: Pengangguran Turun pada November 2025*. BPS Rilis Data Ketenagakerjaan Kuartalan: Pengangguran Turun pada November 2025. Retrieved March 12, 2026, from https://ekonomi.republika.co.id/berita/t9z929370/bps-rilis-data-ketenagakerjaan-kuartalan-pengangguran-turun-pada-november-2025

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538

Dewi, N. U. S., Alhadar, F. M., Mustafa, I. M., & Dewi, N. U. S. (2023). Jurnal Ekonomi dan Bisnis
, Vol . 12 No . 3 September 2023 E-ISSN Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention melalui Burnout pada Karyawan PT BNI Cabang Ternate. *The Muttaqien Journal of Economic and Business*, *12*(3).

Geovani, D. N., & Waluya, S. B. (2025). Systematic Literature Review: Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kemampuan Berpikir Kritis Matematis Siswa. *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika*, *8*, 76–84

Ilmiah, J., Dan, E., Jiem, M., Februari, N., Puspa, T., Sularmi, L., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Bisnis, D., Pamulang, U., & Selatan, T. (2026). *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt . Pratama System, Pasar Rebo, Jakarta Timur*. *4*(2), 1248–1263.

kumparan.com. (2025). *Pengangguran di Indonesia turun menjadi 7,35 juta pada November 2025*. Kumparan.Com.

Lesti Nevira, Tazkilla Putri, & Rita Triana. (2023). Faktor-Faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT. Scancom Indonesia di Semarang. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, *1*(1), 51–69. https://doi.org/10.61132/lokawati.v1i1.48

Albert Bandura (1997). – *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman.

Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia (Rev. ed.). Bumi Aksara

Nur Janah Siti, Mahanani, estu, at.all. (2025). Pengaruh. Ikhraith Ekonomika Vo.8. ISSUE 3