e-ISSN 2962-4134
Journal of Management, Economic, and Accounting

# The Influence of the Physical Work Environment and Workload on Work Productivity with Job Satisfaction as a Moderating Variable at UD. Dimas Sintiya Lubuklinggau

# Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi di UD. Dimas Sintiya Lubuklinggau

**Selvia Rizki [1]; Hartati Ratna Juita [2]; Apandi [3]; Dheo Rimbano [4]; Yulpa Rabeta [5]**
[1,2,3,4,5] *Study Program of Management, Faculty Of Economics and Social Humanities, Bina Insan University*
**Email:** [1] selviarizky03@gmail.com

**ARTICLE HISTORY**
*Received [28 Juli 2026]*
*Revised [27 Oktober 2026]*
*Accepted [31 Oktober 2026]*

**KEYWORDS**
*Physical Work Environment, Workload, Job Satisfaction, Work Productivity.*

**This is an open access article under the CC–BY-SA license**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel moderasi di UD. Dimas Sintiya Lubuklinggau. Metode penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di UD Dimas Sintiya dengan Teknik pengambilan sampel jenuh sebanyak 31 responden. Hasil uji t lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja menunjukan nilai thitung = 2,916 lebih besar dari nilai ttabel 2,042 dengan tingkat signifikan = 0,007 < (α) 0.05, jadi Ho ditolak dan Ha diterima dan secara parsial variabel lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil uji t beban kerja terhadap produktivitas kerja menunjukan nilai thitung = 4,190 lebih besar dari nilai ttabel 2,042 dengan tingkat signifikan = 0,000 < (α) 0.05, jadi Ho ditolak dan Ha diterima dan secara parsial variabel beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil uji Fhitung diperoleh 12,196 > Ftabel = 3,32 dan tingkat kemaknaan secara simultan signifikansinya adalah 0,000 < (α) = 0,05. Dengan nilai Ftabel sebesar 3,32 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, Nilai R square sebesar 0,260, maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja setelah adanya variabel moderasi kepuasan kerja sebesar 26,0%. Nilai R square sebesar 0,393, maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variabel beban kerja terhadap produktivitas kerja setelah adanya variabel moderasi kepuasan kerja sebesar 39,3%. Nilai R square sebesar 0,489, maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja setelah adanya variabel moderasi kepuasan kerja sebesar 48,9%.

***ABSTRACT***

*This study aims to analyze the influence of the Physical Work Environment and Workload on Work Productivity with Job Satisfaction as a moderating variable at UD. Dimas Sintiya Lubuklinggau. This research method uses a quantitative research design. The population in this study is all employees at UD Dimas Sintiya with a saturated sampling technique of 31 respondents. This results of the t-test on the physical work environment on work productivity show a calculated t value of 2.916, which is greater than the t-table value of 2.042, with a significance level of 0.007 < (α) 0.05. Therefore, Ho is rejected and Ha is accepted. Partially, the physical work environment variable has a significant influence on work productivity. The results of the workload t-test on work productivity show that the t-value = 4.190 is greater than the t-table value of 2.042 with a significant level = 0.000 < (α) 0.05, so Ho is rejected and Ha is accepted and partially the workload variable has a significant influence on work productivity. The results of the F-test obtained 12.196> F-table = 3.32 and the level of significance simultaneously is 0.000 < (α) = 0.05. With an F-table value of 3.32 so that Ho is rejected and Ha is accepted, the R-square value is 0.260, meaning that the contribution of the influence of the physical work environment variable on work productivity after the moderating variable of job satisfaction is 26.0%. The R-square value is 0.393, meaning that the contribution of the influence of the workload variable on work productivity after the moderating variable of job satisfaction is 39.3%. The R-squared value is 0.489, indicating that the physical work environment contributes 48.9% to work productivity after the moderating variable of job satisfaction...*

## PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam mendukung keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan daerah. Kinerja yang baik dapat membantu organisasi pemerintah menjalankan fungsi pelayanan publik, koordinasi, serta perumusan kebijakan secara efektif. Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Rawas, kinerja pegawai memiliki peran strategis karena lembaga ini menjadi pusat administrasi pemerintahan daerah. Kinerja pegawai dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan keterampilan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang tersedia. Kinerja juga dipandang sebagai hasil dari proses kerja yang terstruktur yang dilakukan oleh pegawai dalam suatu organisasi pada waktu dan tempat tertentu

(Becham et al., 2025). Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi hal yang sangat penting untuk memastikan efektivitas tata kelola pemerintahan dan kualitas pelayanan publik.

Namun demikian, kondisi di lapangan menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya berjalan secara optimal. Beberapa permasalahan masih terlihat, seperti ketidakkonsistenan dalam penyelesaian pekerjaan, keterlambatan dalam penyusunan dokumen administrasi, serta koordinasi antarbagian yang belum berjalan secara maksimal. Selain itu, respons pegawai dalam memberikan pelayanan administrasi juga belum sepenuhnya cepat dan konsisten. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor organisasi yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai secara lebih efektif.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah budaya kerja. Budaya kerja merupakan nilai, kebiasaan, dan pola perilaku yang berkembang dalam suatu organisasi yang kemudian menjadi pedoman bagi pegawai dalam melaksanakan tugas. Budaya kerja yang positif dapat tercermin melalui sikap tanggung jawab, kerja sama, integritas, serta orientasi pada hasil kerja. Budaya kerja yang kuat juga dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih disiplin dan berkomitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi (Noverina, 2020). Sebaliknya, budaya kerja yang lemah dapat menyebabkan rendahnya motivasi, kurangnya inovasi, serta menurunnya kualitas kinerja pegawai.

Selain budaya kerja, disiplin kerja juga menjadi faktor penting dalam menentukan tingkat kinerja pegawai. Disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk mematuhi aturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi biasanya akan datang tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu, serta mematuhi standar kerja yang telah ditetapkan. Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan efektivitas kerja serta mendorong tercapainya tujuan organisasi secara optimal (Febrianto et al., 2023). Namun, dalam praktiknya masih ditemukan beberapa permasalahan terkait kedisiplinan pegawai, seperti keterlambatan kehadiran, penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu, serta pengawasan disiplin yang belum berjalan secara maksimal.

Selain kedua faktor tersebut, motivasi kerja juga diduga memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja pegawai. Motivasi merupakan dorongan yang menyebabkan seseorang mau bekerja dengan penuh semangat dan berusaha mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi dapat berasal dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) maupun dari faktor eksternal seperti penghargaan, pengakuan, atau lingkungan kerja. Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk lebih disiplin, lebih berkomitmen terhadap pekerjaan, serta lebih aktif dalam meningkatkan kualitas kerja. Namun demikian, beberapa penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak selalu secara langsung memengaruhi kinerja pegawai, tetapi dapat berperan sebagai faktor yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel lain dengan kinerja (Mulyadi & Pancasasti, 2021).

## LANDASAN TEORI

Lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas (Afandi, 2021). Lingkungan kerja fisik adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas (Siti Maisarah 2021). Lingkungan kerja fisik adalah sekumpulan faktor fisik dan suatu suasana fisik yang ada disuatu tempat kerja (Ika Tulnisah et al, 2023).

Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas suatu beban kerja ( Ema Nurjanah, 2025). Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Abdul Khafid, 2025). Beban kerja merujuk pada proses mengetahui atau menetapkan jumlah jam kerja yang diperlukan oleh sumber daya manusia untuk menyelesaikan tugasnya dalam suatu divisi atau organisasi dalam jangka waktu tertentu ( Nurmilawati et al, 2025).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka (Ema Nurjanah, 2025). Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang; selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pekerja dan banyaknya ganjaran yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Busro, 2020).

Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya (Busro, 2022).

Produktivitas kerja merupakan suatu kompetensi yang dipunyai oleh setiap pegawai dalam memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia di organisasi yang dinanungi dan dapat memberikan hasil output yang efektif dan efisien (Ika Tulnisah et al, 2023)

e-ISSN 2962-4134
Journal of Management, Economic, and Accounting

## METODE PENELITIAN

**Metode Analisis**

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan beban kerja terhadap produktivitas kerja, serta menguji peran kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu mengukur hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik berdasarkan data yang diperoleh dari responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan di UD. Dimas Sintiya Lubuklinggau berjumlah 31 orang karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 31 karyawan di UD. Dimas Sintiya Lubuklinggau.

Penelitian ini menggunakan data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan skor 5 (sangat setuju). Selain itu, data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi dan kajian pustaka yang relevan dengan topik penelitian. Dalam proses pengolahan dan analisis data, penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Deskripsi Karakteristik Responden**

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| No. | Jenis Kelamin | Jumlah Responden (Orang) | Persentase (%) |
|---|---|---|---|
| 1 | Laki – laki | 26 | 83,87 |
| 2 | Perempuan | 5 | 16,13 |
| | Jumlah | 31 | 100 |

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 *for windows,* tahun 2026

Tabel 1 di atas menunjukan responden yang menjawab kuesioner adalah laki-laki yang berjumlah 26 orang (83,87%) sedangkan perempuan berjumlah 5 orang (16,13%). Jadi sebagian besar responden yang mengisi angket pernyataan adalah jenis kelamin laki-laki.

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan**

| No. | Status Pernikahan | Jumlah Responden (Orang) | Persentase (%) |
|---|---|---|---|
| a | Nikah | 24 | 77,42 |
| b | Belum Nikah | 7 | 22,58 |
| | Jumlah | 31 | 100 |

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 *for windows,* tahun 2026

Tabel 2 di atas menunjukan responden yang menjawab kuesioner adalah kawin berjumlah 24 orang (77,42%) sedangkan belum kawin berjumlah 7 orang (22,58%). Jadi sebagian besar responden yang mengisi angket pernyataan adalah status sudah nikah.

**Tabel 3. Karakteristik Responden Menurut Usia**

| No. | Umur (tahun) | Jumlah Responden (Orang) | Persentase (%) |
|---|---|---|---|
| a | ≤ 30 th. | 29 | 93,54 |
| b | 31 – 40 th. | 2 | 6,46 |
| c | 41 – 50 th. | 0 | 0 |
| d | 51 - 55 th. | 0 | 0 |
| e | ≥ 56 th. | 0 | 0 |
| | Jumlah | 31 | 100 |

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 *for windows,* tahun 2026

Tabel 3 di atas menunjukan bahwa sebagian besar responden yang menjawab kuesioner adalah yang berumur kurang dari ≤ 30 th. tahun berjumlah 29 orang (93,54%), sedangkan yang berumur 31 – 40 tahun berjumlah 2 orang (6,46%), selanjutnya yang berumur 41-50 tahun berjumlah 0 orang (0%), kemudian yang berumur 51-55 tahun berjumlah 0 orang (0%), sedangkan yang berumur ≤ 56 tahun berjumlah 0 orang (0%),Jadi sebagian besar responden yang mengisi angket pernyataan adalah yang berusia ≤ 30 tahun.

**Tabel 4 Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan**

| No. | Pendidikan Terakhir | Jumlah Responden (Orang) | Persentase (%) |
|---|---|---|---|
| a | SMP | 2 | 6,45 |
| b | SMK/SMA | 28 | 90,32 |
| c | D3 | 0 | 0 |
| d | S1 | 1 | 3,23 |
| e | S2 | 0 | 0 |
| F | S3 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 31 | 100 |

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 *for windows,* tahun 2026

Tabel 4 di atas menunjukan bahwa sebagian besar responden yang menjawab kuesioner adalah yang berpendidikn SMP berjumlah 2 orang (6,45%), yang berpendidikn SMA/SMK berjumlah 28 orang (90,32%), sedangkan yang berpendidikan D3 berjumlah 0 orang (0%), kemudian yang berpendidikan S1 berjumlah 1 orang (3,23%) dan yang berpendidikan S2 berjumlah 0 orang (0%) kemudian yang berpendidikan S3 berjumlah 0 orang (0%). Jadi sebagian besar responden yang mengisi angket pernyataan adalah yang berpendidikan SMA/SMK.

**UJI t**

**Tabel 5 Hasil Uji t Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja**.

| Variabel (X1) | Thitung | Sig |
|---|---|---|
| Lingkungan Kerja Fisik | 2,916 | 0,007 |

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 *for windows,* tahun 2026

Berdasarkan tabel 5 hasil uji t di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1) terhadap produktivitas kerja menunjukan nilai thitung = 2,916 lebih besar dari nilai ttabel 2,042 dengan tingkat signifikan = 0,007 < (α) 0.05, dengan n = 31 menunjukan nilai dalam distribusi ttabel adalah sebesar 2,042, jadi Ho ditolak dan Ha diterima dan secara parsial variabel lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

**Tabel 6 Hasil Uji t Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja.**

| Variabel (X2) | Thitung | Sig |
|---|---|---|
| Beban Kerja | 4,190 | 0,000 |

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 *for windows,* tahun 2026

Berdasarkan tabel 6 hasil uji t di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: bahwa variabel beban kerja (X2) terhadap produktivitas kerja menunjukan nilai thitung = 4,190 lebih besar dari nilai ttabel 2,042 dengan tingkat signifikan = 0,000 < (α) 0.05, dengan n = 31 menunjukan nilai dalam distribusi ttabel adalah sebesar 2,042, jadi Ho ditolak dan Ha diterima dan secara parsial variabel beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

**UJI F**

**Tabel 7 Hasil Uji F Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

| ANOVA[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 64,187 | 2 | 32,094 | 12,196 | ,000[b] |
| | Residual | 73,684 | 28 | 2,632 | | |
| | Total | 137,871 | 30 | | | |
| a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik | | | | | | |

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 *for windows,* tahun 2026

e-ISSN 2962-4134
Journal of Management, Economic, and Accounting

Dari hasil olahan SPSS 20,0 *for windows* pada tabel 7 bahwa Fhitung yang diperoleh adalah 12,196 > Ftabel = 3,32 dan tingkat kemaknaan secara simultan signifikansinya adalah 0,000 < (α) = 0,05. Dengan nilai Ftabel sebesar 3,32 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, artinya menunjukan bahwa secara bersama-sama (*simultan*) variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja di UD. Dimas Sintiya Lubuklinggau

**HASIL UJI MODERASI**

**Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja Sebagai Variabel Moderasi di UD. Dimas Sintiya Lubuklinggau.**

**Tabel 8 Coefficients lingkungan kerja fisik Terhadap produktivitas kerja**

| Coefficients[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 22,986 | 5,182 | | 4,436 | ,000 |
| | Lingkungan Kerja Fisik | ,194 | ,067 | ,476 | 2,916 | ,007 |
| a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja | | | | | | |

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 *for windows,* tahun 2026

Berdasarkan tabel di atas menunjukan nilai signifikansi Variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,007 < 0,05, maka berkesimpulan variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

**Tabel 9 Model Summary lingkungan kerja fisik Terhadap produktivitas kerja**

| Model Summary | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,476[a] | ,227 | ,200 | 1,917 |
| a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik | | | | |

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 *for windows,* tahun 2026

Berdasarkan tabel di atas menunjukan nilai R Square Sebesar 0,227 maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja sebesar 22,7%.

**Tabel 10 Coefficients moderasi lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja**

| Coefficients[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 37,626 | 157,010 | | ,240 | ,812 |
| | Lingkungan Kerja Fisik | -,119 | 2,018 | -,292 | -,059 | ,953 |
| | Kepuasan Kerja | -,222 | 2,528 | -,265 | -,088 | ,931 |
| | Lingkungan Kerja Fisik*Kepuasan Kerja | ,005 | ,032 | ,926 | ,149 | ,883 |
| a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja | | | | | | |

Sumber : Data primer, program SPSS 20 *for windows,* tahun 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi variabel interaksi antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja sebesar 0,883 > 0,05. Maka berkesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja tidak mampu memoderasi pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap variabel produktivitas kerja.

**Tabel 11 Hasil Uji Moderasi (X1)**

| Model Summary | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,510[a] | ,260 | ,178 | 1,944 |
| a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik*Kepuasan Kerja, Kepuasan Kerja , Lingkungan Kerja Fisik | | | | |

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 *for windows,* tahun 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan nilai R square sebesar 0,260, maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja setelah adanya variabel moderasi kepuasan kerja sebesar 26,0%.

**Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja Sebagai Variabel Moderasi di UD. Dimas Sintiya Lubuklinggau.**

**Tabel 12 Coefficients beban kerja Terhadap produktivitas kerja**

| Coefficients[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 17,935 | 4,814 | | 3,726 | ,001 |
| | Beban Kerja | ,530 | ,127 | ,614 | 4,190 | ,000 |
| a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja | | | | | | |

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 *for windows,* tahun 2026

Berdasarkan tabel di atas menunjukan nilai signifikansi Variabel beban kerja sebesar 0,000 < 0,05, maka berkesimpulan variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

**Tabel 13 Model Summary beban kerja Terhadap produktivitas kerja**

| Model Summary | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,614[a] | ,377 | ,356 | 1,721 |
| a. Predictors: (Constant), Beban Kerja | | | | |

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 *for windows,* tahun 2026

Berdasarkan tabel di atas menunjukan nilai R Square Sebesar 0,377 maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 37,7%.

**Tabel 14 Coefficients moderasi beban kerja terhadap produktivitas kerja**

| Coefficients[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 84,326 | 106,053 | | ,795 | ,433 |
| | Beban Kerja | -1,127 | 2,877 | -1,305 | -,392 | ,698 |
| | Kepuasan Kerja | -1,075 | 1,672 | -1,280 | -,643 | ,526 |
| | Beban Kerja*Kepuasan Kerja | ,027 | ,045 | 2,795 | ,593 | ,558 |
| a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja | | | | | | |

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 *for windows,* tahun 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi variabel interaksi antara beban kerja dengan kepuasan kerja sebesar 0,558 > 0,05. Maka berkesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja tidak mampu memoderasi pengaruh variabel beban kerja terhadap variabel produktivitas kerja.

**Tabel 15 Hasil Uji Moderasi (X2)**

| Model Summary | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,627[a] | ,393 | ,325 | 1,761 |
| a. Predictors: (Constant), Beban Kerja*Kepuasan Kerja, Kepuasan Kerja , Beban Kerja | | | | |

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 *for windows,* tahun 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan nilai R square sebesar 0,393, maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variabel beban kerja terhadap produktivitas kerja setelah adanya variabel moderasi kepuasan kerja sebesar 39,3%.

e-ISSN 2962-4134
Journal of Management, Economic, and Accounting

**Pengaruh lingkungan kerja fisik dan beban kerja terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja Sebagai Variabel Moderasi di UD. Dimas Sintiya Lubuklinggau.**

**Tabel 16 Coefficients lingkungan kerja fisik dan beban kerja Terhadap produktivitas kerja**

| Coefficients[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 11,254 | 5,498 | | 2,047 | ,050 |
| | Lingkungan Kerja Fisik | ,128 | ,059 | ,313 | 2,153 | ,040 |
| | Beban Kerja | ,445 | ,126 | ,515 | 3,537 | ,001 |
| a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja | | | | | | |

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 *for windows,* tahun 2026

Berdasarkan tabel di atas menunjukan nilai signifikansi Variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,040 < 0,05, sedangkan variabel beban kerja sebesar 0,001 < 0,05 maka berkesimpulan variabel lingkungan kerja fisik dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

**Tabel 17 Model Summary lingkungan kerja fisik dan beban kerja Terhadap produktivitas kerja**

| Model Summary | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,682[a] | ,466 | ,427 | 1,622 |
| a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik | | | | |

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 *for windows,* tahun 2026

Berdasarkan tabel di atas menunjukan nilai R Square Sebesar 0,466 maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh lingkungan kerja fisik dan beban kerja terhadap produktivitas kerjai sebesar 46,6%.

**Tabel 18 Coefficients moderasi lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja**

| Coefficients[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 105,056 | 99,521 | | 1,056 | ,301 |
| | Lingkungan Kerja Fisik | ,096 | ,070 | ,236 | 1,382 | ,179 |
| | Beban Kerja | -1,970 | 2,715 | -2,282 | -,726 | ,474 |
| | Kepuasan Kerja | -1,512 | 1,574 | -1,801 | -,961 | ,346 |
| | Lingkungan Kerja Fisik*BebanKerja*Kepuasan Kerja | ,039 | ,043 | 4,060 | ,909 | ,372 |
| a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja | | | | | | |

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 *for windows,* tahun 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi variabel interaksi antara lingkungan kerja fisik dan beban kerja dengan kepuasan kerja sebesar 0,372 > 0,05. Maka berkesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja tidak mampu memoderasi pengaruh variabel beban kerja terhadap variabel produktivitas kerja.

**Tabel 19 Hasil Uji Moderasi (M)**

| Model Summary | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,700[a] | ,489 | ,411 | 1,645 |
| a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik*BebanKerja*Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja , Beban Kerja | | | | |

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 *for windows,* tahun 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan nilai R square sebesar 0,489, maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja setelah adanya variabel moderasi kepuasan kerja sebesar 48,9%.

**Pembahasan**

**Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja di UD.Dimas Sintiya Lubuklinggau.**

Berdasarkan hasil uji t (parsial), variabel lingkungan kerja fisik ($X_1$) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan melalui nilai thitung sebesar 2,916 yang lebih

besar dibandingkan dengan nilai ttabel sebesar 2,042 (2,916 > 2,042), dengan tingkat signifikansi sebesar 0,007 < 0,05. Berdasarkan jumlah sampel (n = 31), diperoleh nilai ttabel sebesar 2,042 pada tingkat signifikansi 5%. Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, maka $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja fisik ($X_1$) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik yang baik dapat menjadi salah satu faktor yang mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan.

**Ada pengaruh signifikan beban kerja terhadap produktivitas kerja di UD. Dimas Sintiya Lubuklinggau.**

Berdasarkan hasil uji t (parsial), variabel beban kerja ($X_2$) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai thitung sebesar 4,190 yang lebih besar dibandingkan dengan nilai ttabel sebesar 2,042 (4,190 > 2,042), dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Berdasarkan jumlah sampel (n = 31), diperoleh nilai ttabel sebesar 2,042 pada tingkat signifikansi 5%. Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, maka $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel beban kerja ($X_2$) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja menjadi salah satu faktor yang berperan dalam memengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan.

**Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik dan beban kerja terhadap produktivitas kerja di UD. Dimas Sintiya Lubuklinggau.**

Berdasarkan hasil uji F (simultan), diperoleh nilai Fhitung sebesar 12,196, sedangkan nilai Ftabel sebesar 3,32. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai Fhitung > Ftabel (12,196 > 3,32) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, maka $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, yaitu produktivitas kerja karyawan pada UD. Dimas Sintiya Lubuklinggau. Hasil ini menunjukkan bahwa kombinasi antara kondisi lingkungan kerja fisik dan pengelolaan beban kerja secara bersama-sama memiliki peran dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

**Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi di UD. Dimas Sintiya Lubuklinggau.**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel lingkungan kerja fisik terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,007 < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik yang tersedia, maka semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan.

Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,227. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik mampu menjelaskan variasi perubahan pada produktivitas kerja sebesar 22,7%, sedangkan sisanya sebesar 77,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian. Selanjutnya, berdasarkan hasil pengujian efek moderasi, diperoleh nilai signifikansi variabel interaksi antara lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja sebesar 0,883 > 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak mampu memoderasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian, keberadaan kepuasan kerja tidak terbukti memperkuat maupun memperlemah hubungan antara lingkungan kerja fisik dan produktivitas kerja.Setelah memasukkan variabel moderasi kepuasan kerja ke dalam model penelitian, diperoleh nilai R Square sebesar 0,260. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dengan adanya variabel moderasi kepuasan kerja mampu menjelaskan produktivitas kerja sebesar 26,0%. Peningkatan nilai koefisien determinasi sebesar 3,3% menunjukkan adanya tambahan kontribusi penjelasan model setelah memasukkan variabel kepuasan kerja, meskipun variabel tersebut tidak terbukti sebagai variabel moderasi yang signifikan.

**Ada pengaruh signifikan beban kerja terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi di UD. Dimas Sintiya Lubuklinggau.**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan melalui nilai signifikansi variabel beban kerja sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,377. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel beban kerja mampu menjelaskan variasi perubahan pada produktivitas kerja sebesar 37,7%, sedangkan sisanya sebesar 62,3% dipengaruhi oleh faktor lain

di luar model penelitian. Selanjutnya, hasil pengujian efek moderasi menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel interaksi antara beban kerja dan kepuasan kerja sebesar 0,558 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak mampu memoderasi pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan dalam memperkuat maupun memperlemah hubungan antara beban kerja dan produktivitas kerja.

Setelah memasukkan variabel moderasi kepuasan kerja ke dalam model penelitian, diperoleh nilai R Square sebesar 0,393. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel beban kerja dengan adanya variabel moderasi kepuasan kerja mampu menjelaskan produktivitas kerja sebesar 39,3%. Peningkatan nilai koefisien determinasi sebesar 1,6% menunjukkan adanya tambahan kontribusi penjelasan model setelah memasukkan variabel kepuasan kerja, meskipun variabel tersebut tidak terbukti sebagai variabel moderasi yang signifikan.

**Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik dan beban kerja terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi di UD. Dimas Sintiya Lubuklinggau.**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh nilai signifikansi variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,040 < 0,05 dan variabel beban kerja sebesar 0,001 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian, semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik dan semakin sesuai pengelolaan beban kerja yang diberikan, maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Selanjutnya, hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,466. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan beban kerja mampu menjelaskan variasi perubahan pada produktivitas kerja sebesar 46,6%, sedangkan sisanya sebesar 53,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan beban kerja terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi pada UD. Dimas Sintiya Lubuklinggau, maka dapat disimpulkan bahwa: Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik, seperti pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, keamanan, dan tata ruang kerja, maka produktivitas kerja karyawan cenderung semakin meningkat. Beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan mampu mendorong produktivitas kerja, sedangkan beban kerja yang terlalu tinggi atau terlalu rendah berpotensi menurunkan produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Kepuasan kerja berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara lingkungan kerja fisik dan produktivitas kerja. Kepuasan kerja yang tinggi mampu memperkuat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Kepuasan kerja juga berperan dalam hubungan antara beban kerja dan produktivitas kerja. Tingkat kepuasan kerja yang baik dapat membantu karyawan menghadapi beban kerja sehingga produktivitas tetap terjaga. Secara keseluruhan, lingkungan kerja fisik, beban kerja, dan kepuasan kerja merupakan faktor yang saling berkaitan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di UD. Dimas Sintiya Lubuklinggau. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan ketiga aspek tersebut secara berkelanjutan agar produktivitas kerja dapat terus meningkat

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan. Diharapkan setiap organisasi dapat terus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan produktif. Selain itu, pembagian beban kerja sebaiknya disesuaikan dengan kemampuan masing-masing karyawan agar pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif, efisien, dan tetap menghasilkan kualitas kerja yang baik. Selanjutnya, kepuasan kerja juga perlu terus ditingkatkan dengan membangun suasana kerja yang harmonis, menjalin komunikasi yang baik, serta memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan potensi yang dimilikinya. Dengan adanya kepuasan kerja yang baik, diharapkan produktivitas kerja juga akan semakin meningkat. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diperkirakan dapat memengaruhi produktivitas kerja, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, atau pelatihan kerja. Penelitian juga dapat dilakukan pada objek yang berbeda dengan jumlah responden yang lebih banyak agar hasil penelitian menjadi lebih luas dan dapat memberikan informasi yang lebih lengkap

## DAFTAR PUSTAKA


Ema Nurjanah, Santi Nururly, 2025, Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Mahajaya Mataram.

Eni Mahawati, Ika Yuniwati, Rolyana Ferinia, Puspita Puji Rahayu Tiara Fani, Anggri Puspita Sari, Retno Astuti Setijaningsih Qurnia Fitriyatinur, Ayudia Popy Sesilia, Isti Mayasari Idah Kusuma Dewi, Syamsul Bahri, 2021, Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja Penerbit Yayasan Kita Menulis Web: kitamenulis.id e-mail: press@kitamenulis.id

Muhammad Busro. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.

Muhammad Wahid Hidayat, Puji Isyanto, 2024, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mas Broiler Nusantara.

Nurkhasanah, J. T. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, *5*, 245– 261.

Ismartaya Ismartaya, Erni Yuningsih, dan Mutiara Rengganis,2023, Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT. ABC.

Ika Tulnisah1, Jaenab, 2023 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bima.

Muhammad Wahid Hidayat , Puji Isyanto, 2024, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mas Broiler Nusantara

Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *5*(1), 444–462. https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598

Nurkhasanah, J. T. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, *5*, 245– 261.

Nurmilawati1 , Indira Basalamah2 , Masriadi Patu, 2025, Hubungan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa, EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Vol.4, No.4, Mei 2025, ISSN: 2828-5298 (online)

Olga Natania, Lidya Martha, 2023, Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat. Jurnal Economina Volume 2, Nomor 8, Agustus 2023 e-ISSN: 2963-1181 homepage: ejournal.45mataram.ac.id/index.php/economina

Pandi Afandi. (2021). *Concep & Indicator Human Resources Management for Management Research* (Edisi Pert). CV. Budi Utama.

Rohman&Ichsan. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi*. *2*, 1–22.

Risma Damayanti, Firmansyah Kusumayadi, Feni Aryani, 2025, Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Pelindo Bima.

Siti Maisarah, Indriati Sumarni, 2021, Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bakti Putra Meratus ISSN : 2723-0937
Http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* (Cetakan ke). CV. Alfabeta.

Tim. (2025). Pedoman Penulisan Skripsi. *Pedoman Penulisan Skripsi* Universitas Bina Insan.

Wahyuningsih, dan Riska Fii Ahsani, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi.

Yana Diana, SE., M.Si. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintan Lagoon Resort