

Hubungan Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Pekerja di PT. Dokmor Optima Kajayan Tahun 2026

Ranal Aura Ghazya Tindano¹, Febriana Muchtar², La Ode Liaumin Azim³

¹Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Halu Oleo, Kendari, Indonesia

^{2,3}Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Halu Oleo, Kendari, Indonesia

ranalaura10@gmail.com

Abstrak: Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan dalam suatu proses kerja. Produktivitas pekerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik. Kondisi beban kerja yang tinggi, motivasi kerja yang rendah, serta lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung dapat berdampak pada menurunnya produktivitas pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas pekerja di PT. Dokmor Optima Kajayan tahun 2026. Jenis penelitian ini yaitu jenis observasional analitik menggunakan pendekatan cross sectional. Populasi penelitian meliputi seluruh pekerja PT Dokmor Optima Kajayan yang berjumlah 139 orang, sementara sampel sebanyak 103 responden dipilih melalui probability sampling menggunakan metode simple random sampling. Analisis data dilakukan menggunakan uji Chi-Square pada analisis bivariat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja ($p\text{-value} = 0,029 < 0,05$), motivasi kerja ($p\text{-value} = 0,000 < 0,05$), dan lingkungan kerja fisik ($p\text{-value} = 0,000 < 0,05$) dengan produktivitas pekerja. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik memiliki hubungan yang signifikan dengan produktivitas pekerja di PT. Dokmor Optima Kajayan tahun 2026..

Kata kunci: : Beban kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, produktivitas kerja

Abstract: *Work productivity is a comparison between the results achieved and the resources used in a work process. Workers' productivity is influenced by various factors, including workload, work motivation, and physical work environment. High workload, low work motivation, and an unfavorable physical work environment can lead to decreased worker productivity. This study aims to determine the relationship between workload, work motivation, and physical work environment and workers' productivity at PT. Dokmor Optima Kajayan in 2026. This study is an analytical observational study using a cross-sectional approach. The study population consisted of all workers at PT. Dokmor Optima Kajayan totaling 139 workers, while the sample of 103 respondents was selected using probability sampling with a simple random sampling method. Data were analyzed using the Chi-Square test in bivariate analysis. The results showed that there was a significant relationship between workload ($p\text{-value} = 0.029 < 0.05$), work motivation ($p\text{-value} = 0.000 < 0.05$), and physical work environment ($p\text{-value} = 0.000 < 0.05$) and workers' productivity. In conclusion, workload, work motivation, and physical work environment have a significant relationship with workers' productivity at PT. Dokmor Optima Kajayan in 2026.*

Keywords: *Physical work environment, work motivation, work productivity, workload*

Pendahuluan

Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan. Juga, merupakan perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan) yang mengarah kepada pencapaian kinerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Produktivitas pada semua perusahaan ditentukan oleh sistem manajemen, karena itu SDM sebagai pelaksana memiliki peranan yang sangat penting dalam proses peningkatan produktivitasnya (Lumenta et al., 2021)

Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci bagi organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya, baik dari aspek efisiensi maupun efektivitas hasil kerja. Di tengah dinamika lingkungan bisnis yang semakin kompetitif saat ini, organisasi perlu menempatkan kualitas lingkungan kerja dan komitmen karyawan sebagai faktor penting dalam upaya meningkatkan produktivitas. Selain dukungan

manajemen yang memadai, organisasi juga harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif yang dapat memotivasi karyawan, meningkatkan keterlibatan mereka, serta mengembangkan kemampuan pencapaian tujuan (*achievement-striving ability*) yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan (Zhenjing *et al.*, 2022).

Laporan *State of the Global Workplace 2025* menyatakan bahwa tingkat keterlibatan kerja (*employee engagement*) di seluruh dunia masih tergolong rendah. Pada tahun 2024, hanya 23% pekerja yang termasuk dalam kategori *engaged*, yaitu pekerja yang memiliki keterlibatan emosional tinggi serta komitmen kuat terhadap pekerjaan dan organisasi. Sementara itu, 62% pekerja dikategorikan *not engaged*, yaitu mereka yang bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban tanpa motivasi atau keterikatan emosional yang kuat terhadap pekerjaannya. Adapun 15% pekerja lainnya termasuk dalam kelompok *actively disengaged*, yaitu pekerja yang tidak hanya tidak terlibat tetapi juga berpotensi memberikan dampak negatif terhadap lingkungan kerja. Kondisi rendahnya keterlibatan kerja tersebut memberikan dampak signifikan terhadap produktivitas global. Data memperkirakan bahwa hilangnya produktivitas akibat ketidaklibatan kerja (*low engagement*) menyebabkan kerugian ekonomi dunia mencapai sekitar USD 8,9 triliun, atau setara dengan 9% dari Produk Domestik Bruto (PDB) global (Gallup, 2025).

Produktivitas tenaga kerja di Indonesia masih tergolong rendah dibandingkan dengan negara-negara lain di kawasan Asia. Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, tingkat produktivitas tenaga kerja nasional pada tahun 2024 tercatat sebesar Rp89,33 juta per tenaga kerja per tahun. Capaian tersebut masih menunjukkan bahwa daya saing dan efisiensi tenaga kerja Indonesia relatif rendah dibandingkan beberapa negara di kawasan Asia. Rendahnya produktivitas tenaga kerja nasional ini menunjukkan bahwa kemampuan tenaga kerja Indonesia dalam menghasilkan output per jam kerja masih belum optimal (Kemenaker, 2024).

Berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia melalui portal Satu Data Ketenagakerjaan, produktivitas tenaga kerja di Provinsi Sulawesi Tenggara pada tahun 2024 tercatat sebesar Rp79,66 juta per tenaga kerja per tahun. Angka ini masih berada di bawah rata-rata nasional yang mencapai Rp89,33 juta per tenaga kerja per tahun. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat efisiensi dan daya saing tenaga kerja di Sulawesi Tenggara masih perlu ditingkatkan. Angka ini menunjukkan bahwa tingkat efisiensi, daya saing, dan hasil kerja per tenaga kerja di wilayah ini masih perlu ditingkatkan, terutama pada sektor industri dan jasa yang menjadi penopang utama perekonomian daerah (Kemenaker, 2024).

Beban kerja yang tinggi merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika volume pekerjaan, tenggat waktu yang ketat, dan kompleksitas tugas meningkat, karyawan mengalami tekanan yang berujung pada stres kerja. Stres kerja ini kemudian memediasi dampak negatif beban kerja terhadap kinerja, menyebabkan penurunan produktivitas, masalah kesehatan fisik seperti

kelelahan dan sakit kepala, serta masalah psikologis seperti kecemasan dan kelelahan mental. Oleh karena itu, manajemen beban kerja yang tepat dan dukungan dari atasan serta rekan kerja menjadi krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan beban kerja sangat penting untuk menjaga performa dan efisiensi karyawan dalam bekerja (Raditya & Supartha, 2023).

Selain itu, motivasi karyawan merupakan salah satu faktor krusial yang berperan dalam peningkatan produktivitas di lingkungan kerja modern. motivasi berfungsi sebagai kekuatan penggerak utama yang mendorong individu untuk mengoptimalkan keterampilan, menghadapi tantangan pekerjaan dengan antusiasme, serta mencapai hasil kerja yang maksimal. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, kreativitas, dan komitmen yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat berdampak pada menurunnya tingkat keterlibatan, berkurangnya inisiatif, serta menurunnya produktivitas kerja secara keseluruhan (S. Ahmad et al., 2024).

Selanjutnya, salah satu faktor penting yang memengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan adalah kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman berperan besar dalam meningkatkan motivasi, konsentrasi, dan efisiensi kerja karyawan. Faktor-faktor seperti pencahayaan, suhu ruangan, sirkulasi udara, dan tingkat kebisingan memiliki dampak langsung terhadap kenyamanan fisik dan psikologis pekerja. Lingkungan fisik yang buruk, seperti pencahayaan yang tidak memadai, suhu yang terlalu tinggi, atau sirkulasi udara yang buruk, dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan kesulitan berkonsentrasi, sehingga menurunkan produktivitas kerja (Öztürk *et al.*, 2025).

PT. Dokmor Optima Kajayan adalah perusahaan yang bergerak di bidang perbaikan dan pemeliharaan kapal yang berlokasi di Kelurahan Lapuko, Kecamatan Moramo, Kabupaten Konawe Selatan. Sebagai galangan kapal terbesar di Sulawesi Tenggara, perusahaan ini memiliki aktivitas kerja yang kompleks dan bersifat padat, dengan berbagai jenis pekerjaan berisiko seperti pengelasan, pemotongan, hingga pekerjaan di ruang terbatas. Seluruh proses tersebut menuntut ketelitian dan konsentrasi tinggi, sehingga berpotensi menimbulkan beban kerja, kelelahan, serta memengaruhi motivasi dan kenyamanan kerja pekerja. Selain itu, galangan kapal memiliki kondisi lingkungan kerja yang khas, seperti tingkat kebisingan yang tinggi, suhu panas, debu, asap las, serta mobilitas pekerja yang intens.

Penelitian mengenai hubungan beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas telah banyak dilakukan pada berbagai sektor, namun masih terbatas di konteks industri galangan kapal. Lingkungan kerja di galangan kapal memiliki karakteristik khas. Oleh karena itu, diperlukan kajian mendalam mengenai pengaruh beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas pekerja di PT. Dokmor Optima Kajayan agar hasilnya dapat menjadi dasar peningkatan kinerja dan efisiensi operasional perusahaan.

Metode

Jenis penelitian ini yaitu jenis observasional analitik dengan menggunakan pendekatan *cross sectional* dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Penelitian ini dilakukan di PT. Dokmor Optima Kajayan pada tahun 2026. Variabel dependen adalah produktivitas kerja, sedangkan variabel independen yaitu beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik. Sampel diambil dari populasi sebanyak 139 pekerja dengan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh 103 responden. Data terdiri atas data primer yang diperoleh dari kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, dan data sekunder yang diperoleh dari perusahaan. Data dianalisis secara univariat untuk memperoleh gambaran setiap variabel, dan bivariat untuk mengetahui hubungan antar variabel. Uji statistik yang digunakan adalah *Chi-Square* untuk menguji hubungan antara beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja. Pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS dengan tabel kontingensi 2x2 dan kriteria signifikansi $p < 0,05$.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Univariat

Analisis univariat dalam penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan distribusi frekuensi dan persentase dari setiap variabel penelitian. Hasil analisis disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi yang mencakup karakteristik responden serta variabel beban kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, dan produktivitas kerja pada pekerja di PT. Dokmor Optima Kajayan tahun 2026.

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden

No	Usia	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	19-24 Tahun	17	16,5
2	25-29 Tahun	36	35,0
3	30-34 Tahun	18	17,5
4	35-39 Tahun	14	13,6
5	40-44 Tahun	10	9,7
6	45-49 Tahun	3	2,9
7	50-55 Tahun	3	2,9
8	56-59 Tahun	1	1,0
9	60+ Tahun	1	1,0
No	Masa Kerja	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	> 6 Bulan	103	100
No	Jenis Pekerjaan	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	<i>Blasting Painting</i>	24	23,3
2	<i>Docking Undocking</i>	11	10,7
3	Elektrikal	2	1,9
4	HSE	3	2,9
5	<i>Mechanical</i>	1	1,0
6	Operator Alat Berat	4	3,9

7	<i>Steelwork</i>	56	54,4
8	<i>Storeman</i>	2	1,9
Total		103	100

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa dari total 103 responden, kelompok usia terbanyak berada pada rentang 25–29 tahun dengan jumlah 36 orang (35%), sedangkan jumlah paling sedikit terdapat pada rentang usia 56–59 tahun dan ≥ 60 tahun, masing-masing sebanyak 1 orang (1%). Adapun distribusi responden berdasarkan masa Kerja, dari total 103 responden seluruhnya memiliki masa kerja lebih dari 6 bulan dengan jumlah 103 orang (100%). Berdasarkan jenis pekerjaan, dari total 103 responden sebagian besar bekerja pada jenis pekerjaan *Steelwork* dengan jumlah 56 orang (54,4%), sedangkan jumlah paling sedikit terdapat pada jenis pekerjaan *Mechanical*, yaitu 1 orang (1%).

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik dan Produktivitas Pekerja di PT. Dokmor Optima Kajayan Tahun 2026

No	Beban Kerja	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	Berat	62	60,2
2	Ringan	41	39,8
No	Motivasi Kerja	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	Rendah	58	56,3
2	Tinggi	45	43,7
No	Lingkungan Kerja Fisik	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	Kebisingan Rendah	47	45,6
2	Kebisingan Tinggi	56	54,4
No	Produktivitas Kerja	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	Rendah	67	65
2	Tinggi	36	35
Total		103	100

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa pada variabel beban kerja ditemukan mayoritas memiliki beban kerja berat sebanyak 62 responden (60,2%) serta minoritas beban kerja ringan sebanyak 41 responden (39,8%). Pada variabel motivasi kerja ditemukan mayoritas memiliki motivasi kerja rendah sebanyak 58 responden (56,3%) serta minoritas motivasi kerja tinggi sebanyak 45 responden (43,7%). Selanjutnya pada variabel lingkungan kerja fisik ditemukan mayoritas berada pada kategori kebisingan tinggi sebanyak 56 responden (54,4%) serta minoritas kebisingan rendah sebanyak 47 responden (45,6%). Dan pada variabel produktivitas kerja sebagian besar berada pada kategori produktivitas kerja rendah yaitu sebanyak 67 responden (65%), sedangkan sisanya berada pada kategori produktivitas kerja tinggi yaitu sebanyak 36 responden (35%).

Analisis Bivariat

Tabel 3. Distribusi Hubungan Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik dan Produktivitas Pekerja di PT. Dokmor Optima Kajayan Tahun 2026

Produktivitas Kerja di PT. BOKIMOR Optima Rajayan Tahun 2020							
Variabel	Produktivitas Kerja				Total		p-value
	Rendah		Tinggi				
	n	%	n	%	n	%	
Beban Kerja							

Berat	46	74,2	16	25,8	62	100	0,029
Ringan	21	51,2	20	48,8	41	100	
Total	67	65	36	35	103	100	
Motivasi Kerja							
Rendah	48	82,8	10	17,2	58	100	0,000
Tinggi	19	42,2	26	57,8	45	100	
Total	67	65	36	35	103	100	
Lingkungan Kerja							
Fisik							
Tidak Memenuhi Baku Mutu	46	82,1	10	17,9	56	100	0,000
Memenuhi Baku Mutu	21	44,7	26	55,3	47	100	
Total	67	65	36	35	103	100	

Hubungan Beban Kerja dengan Produktivitas Kerja

Beban kerja adalah sejumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam periode waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan berpotensi memicu kelelahan, stres, bahkan dapat menyebabkan penurunan produktivitas, gangguan kesehatan, serta peningkatan risiko kecelakaan kerja (Nugroho & Amalia, 2025). Beban kerja pada pekerja di PT. Dokmor Optima Kajayan sebagian besar termasuk dalam kategori beban kerja berat (60,2%). Kondisi ini dapat terjadi karena pekerjaan yang dilakukan seperti pengelasan, pemotongan dan pembentukan plat baja, perbaikan struktur lambung kapal, pemasangan komponen kapal, serta kegiatan pembersihan dan pengecatan membutuhkan tenaga fisik, ketelitian, dan konsentrasi yang tinggi. Selain itu, pekerjaan sering dilakukan dalam durasi yang cukup panjang serta dengan target penyelesaian pekerjaan tertentu. Kondisi tersebut menyebabkan pekerja harus mengeluarkan energi fisik dan mental yang lebih besar dalam menyelesaikan tugasnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja dengan beban kerja berat tetap memiliki produktivitas tinggi (25,8%), sementara pada beban kerja ringan justru ditemukan produktivitas rendah (51,2%). Secara teoritis, kondisi ini dapat dijelaskan melalui konsep bahwa beban kerja tidak selalu berdampak negatif, melainkan dapat menjadi stimulus peningkatan kinerja apabila masih berada pada tingkat optimal. Penelitian oleh (Putri, 2025) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja, karena tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat mendorong pekerja untuk meningkatkan fokus, efisiensi, dan keterampilan dalam menyelesaikan tugasnya . Dengan kata lain, beban kerja yang tinggi dapat memicu munculnya motivasi intrinsik, rasa tanggung jawab, serta tekanan positif (*eustress*) yang justru meningkatkan performa kerja. Sebaliknya, pada pekerja dengan beban kerja ringan namun produktivitas rendah, kondisi tersebut dapat dikaitkan dengan fenomena *under capacity* atau *underload*. Penelitian oleh (Sinaga *et al.*, 2024) menjelaskan bahwa beban kerja yang ditanggung pekerja dapat dikelompokkan ke dalam tiga kondisi, yakni beban kerja

yang terlalu tinggi (*over capacity*), beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*), dan beban kerja yang sesuai standar. Apabila kemampuan yang dimiliki pekerja lebih tinggi daripada tuntutan tugas atau pekerjaan, maka pekerja akan merasa bosan, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja. Hasil uji statistik menunjukkan nilai p-value sebesar 0,029 ($<0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan produktivitas kerja pekerja di PT. Dokmor Optima Kajayan Tahun 2026.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ilmi *et al.*, 2024) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang diterima pekerja maka produktivitas kerja cenderung menurun. Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa perubahan tingkat beban kerja dapat mempengaruhi efisiensi dan produktivitas kerja. Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (M. Ahmad *et al.*, 2023) menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka produktivitas kerja cenderung mengalami penurunan. Kondisi ini terjadi karena beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan kelelahan serta menurunkan konsentrasi pekerja sehingga kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi kurang optimal.

Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja

Motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Oleh karena itu, perlu adanya pengupayaan secara berkesinambungan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia (Irawan *et al.*, 2024)..

Berdasarkan hasil tabulasi silang diketahui bahwa sebagian besar responden dengan motivasi kerja rendah memiliki produktivitas kerja yang rendah (82,8%), sedangkan responden dengan motivasi kerja tinggi lebih banyak berada pada kategori produktivitas kerja tinggi (57,8%). Temuan ini menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki motivasi kerja rendah cenderung menghasilkan tingkat produktivitas kerja yang lebih rendah. Kondisi tersebut dapat terjadi karena rendahnya dorongan dalam diri pekerja untuk bekerja secara optimal, sehingga semangat kerja, tanggung jawab, serta usaha untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi kurang maksimal. Motivasi kerja merupakan faktor utama yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan mencapai hasil yang optimal. Motivasi merupakan daya penggerak yang menumbuhkan semangat kerja dalam diri individu sehingga mau bekerja secara efektif dan mengintegrasikan seluruh daya dan upaya untuk mencapai kekuatan dan prestasi. Temuan ini juga sejalan dengan teori *Self-Determination Theory* yang menjelaskan bahwa individu dengan motivasi intrinsik tinggi akan menunjukkan performa kerja yang lebih baik. Sebaliknya, pada kondisi motivasi rendah, pekerja cenderung bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban tanpa dorongan untuk mencapai hasil maksimal, sehingga produktivitas menjadi rendah. Kurangnya motivasi juga berdampak pada

rendahnya keterlibatan kerja (*work engagement*) yang berkontribusi terhadap penurunan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Hal ini didukung oleh (Sanjaya *et al.*, 2025) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik yang berasal dari dorongan internal individu seperti rasa puas, tantangan, dan pengembangan diri, ditemukan memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap produktivitas pegawai, di mana pegawai yang termotivasi secara intrinsik cenderung lebih kreatif, berkomitmen, dan memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Agata *et al.*, 2023) yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja tenaga kesehatan ($p\text{-value} = 0,000$). Penelitian tersebut menemukan bahwa responden dengan motivasi kerja tinggi cenderung memiliki produktivitas kerja yang baik, sedangkan motivasi rendah lebih banyak ditemukan pada responden dengan produktivitas rendah. Selain itu, penelitian (Simbolon & Hutapea, 2022) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Trans Berjaya Khatulistiwa dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Produktivitas Kerja

Kebisingan merupakan salah satu faktor lingkungan kerja fisik yang dapat memberikan dampak terhadap kondisi fisiologis maupun psikologis pekerja. Paparan kebisingan yang tinggi dalam jangka waktu tertentu dapat menimbulkan berbagai gangguan seperti kelelahan, stres, serta penurunan konsentrasi dalam bekerja. Selain itu, kebisingan juga dapat menyebabkan ketidaknyamanan dan kesulitan dalam melakukan komunikasi antar pekerja ketika aktivitas produksi berlangsung (Nurhayati *et al.*, 2025).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja fisik berupa kebisingan dengan produktivitas kerja pekerja. Pada hasil penelitian ditemukan bahwa dalam kondisi tertentu, pekerja yang terpapar kebisingan tinggi justru memiliki produktivitas yang tinggi, sedangkan pada kebisingan rendah ditemukan produktivitas yang lebih rendah. Secara teoritis, kondisi ini dapat dijelaskan melalui konsep bahwa kebisingan tidak selalu berdampak negatif, melainkan dapat berperan sebagai stimulus kerja apabila masih dalam batas toleransi. Kebisingan dalam tingkat tertentu dapat meningkatkan kewaspadaan, fokus, dan kecepatan kerja, sehingga mendorong peningkatan produktivitas. Fenomena ini dikenal sebagai arousal theory, di mana rangsangan lingkungan yang moderat dapat meningkatkan performa kerja individu. Teori ini menyatakan bahwa arousal (pembangkitan penginderaan) yang rendah akan menghasilkan kinerja (*performance*) yang rendah pula. Semakin tinggi arousal, semakin tinggi pula hasil pekerjaan. Pada pekerjaan yang mudah, hasil akan terus meningkat seiring meningkatnya arousal, tetapi pada pekerjaan yang sulit, hasil pekerjaan justru akan menurun jika arousal telah melebihi batas tertentu. Selain itu, pada lingkungan kerja dengan

kebisingan tinggi, pekerja biasanya sudah beradaptasi dengan kondisi tersebut. Penelitian menunjukkan bahwa pekerja yang terpapar kebisingan dalam jangka waktu lama cenderung mengalami adaptasi fisiologis dan psikologis, sehingga mereka dapat tetap bekerja meskipun berada dalam lingkungan bising. Namun, adaptasi ini tidak berarti tanpa risiko karena dampak kesehatan tetap dapat terjadi (Kanu *et al.*, 2025).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Cahyawati *et al.*, 2021) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kebisingan dengan produktivitas kerja pekerja ($p\text{-value} = 0,002$). Paparan kebisingan yang tinggi dapat mengganggu konsentrasi, meningkatkan kelelahan, dan menurunkan fokus kerja sehingga produktivitas pekerja menurun. Selain itu, penelitian (Maftukhah, 2024) juga menunjukkan adanya hubungan signifikan antara kebisingan dengan produktivitas kerja ($p\text{-value} = 0,013$). Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya perbedaan produktivitas antara pekerja yang terpapar kebisingan melebihi nilai ambang batas dan pekerja pada area dengan kebisingan normal.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas pekerja di PT. Dokmor Optima Kajayan Tahun 2026, dapat ditarik kesimpulan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan produktivitas kerja, terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja, serta terdapat hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan produktivitas kerja pada pekerja di PT. Dokmor Optima Kajayan tahun 2026.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak PT. Dokmor Optima Kajayan yang telah memberikan izin, dukungan, serta kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan informasi selama proses pengumpulan data. Selain itu, penulis turut mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing dan semua pihak yang telah memberikan arahan, bantuan, serta dukungan sehingga penelitian dan penulisan artikel ini dapat diselesaikan dengan baik.

Referensi

- Agata, A., Sari, N. N., Rianda, & Yuliani, E. (2023). Motivasi Kerja Berhubungan Dengan Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan. *Jurnal Manajemen Asuhan Keperawatan*, 7(2), 63–69.
- Ahmad, M., Efdison, Z., & Ramadani, Y. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Sungai Penuh. *Journal Of Economics, Management, Business And Accounting*, 4(1), 12–19.
- Ahmad, S., Wong, W.-K., Riaz, S., & Iqbal, A. (2024). The Role Of Employee Motivation And Its Impact On Productivity In Modern Workplaces While Applying Human Resource Management Policies. *Arabian Journal Of Business And Management Review (Kuwait Chapter)*, 13(2), 7–12. www.J.Arabianjbmr.Com
- Cahyawati, S., Latuamury, M. Y., Fani, R., & Rumbia, F. (2021). Pengaruh Kebisingan Terhadap Produktivitas Kerja Di Mebel Gemba Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat Tahun 2020. *Global*

Health Science, 6(1), 14–18.

Gallup. (2025). State Of The Global Workplace. In Gallup. [Http://www.gallup.com/file/services/176735/state-of-the-global-workplace-report-2013.pdf](http://www.gallup.com/file/services/176735/state-of-the-global-workplace-report-2013.pdf)%5cnpapers2://publication/uuid/4f576d34-017e-4bc6-8b6e-E3760c5fcd5e

Ilmi, M., Ariani, L., & Quarta, D. L. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pembimbing Kemasyarakatan Bapas Kelas 1 Banjarmasin. *Jurnal Psikologi*, 1(4), 1–13.

Irawan, H., Ayu, I. W., Nurwahidah, S., & Darmanto. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Kajian Teknologi & Lingkungan*, 7(2), 280–286.

Kanu, L. K., Lwara, S. M. K., & Meng, X. (2025). Impacts Of Workplace Noise Exposure And Mitigation Strategies: A Scoping Review. *Discover Public Health*. <https://doi.org/10.1186/s12982-025-00611-9>

Kemenaker. (2024). Produktivitas Tenaga Kerja Berdasarkan Provinsi Tahun 2024. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/2662>

Lumenta, K. G., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas. *Productivity*, 2(2), 102–107.

Maftukhah, N. A. (2024). Analisis Pengaruh Paparan Kebisingan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt. Kirana Musi Persada. *Jurnal Masker Medika*, 12(2), 354–363.

Nugroho, A., & Amalia. (2025). Study Of Physical And Mental Workload In The Small-Scale Tofu Industry: An Ergonomic Perspective Using Cardiovascular Load And Nasa-Tlx. *Multidisciplinary Output Research For Actual And International Issue (Morfai Journal)*, 5(1), 519–527.

Nurhayati, Syahputri, N. I., Harahap, M., Alvionita, E., Gajah, H., & Siregar, I. R. (2025). Analisis Pengalaman Operator Mesin Terhadap Dampak Kebisingan Dan Kelelahan Kerja Di Pt. Pp London Sumatra Indonesia, Tbk Dolok Pom. *Jukej: Jurnal Kesehatan Jompa*, 4(4).

Öztürk, S. N., Öztürk, T., Öztürk, B., & Öztürk, A. M. (2025). Factors Affecting Workplace And Employee Productivity. *Oku Journal Of The Institute Of Science And Technology*, 8(2), 985–999.

Putri, S. A. (2025). Pengelolaan Beban Dan Waktu Kerja: Strategi Optimalisasi Produktivitas Di Pt. Primarindo Asia Infrastructure. *Karismapro: Kajian & Riset Manajemen Profesional*, 16(01), 23–37.

Raditya, C. G., & Supartha, W. G. (2023). Job Stress Mediate: Workload On Employee Performance. *World Journal Of Advanced Research And Reviews*, 19(3), 177–188. <https://doi.org/10.30574/Wjarr.2023.19.3.1774>

Sanjaya, R. A., Firlana, H., & Priyatno, M. B. (2025). Faktor Motivasi Kerja Yang Mempengaruhi Produktivitas Pegawai Sektor Publik Di Indonesia. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14, 2022–2038. <https://doi.org/10.34127/Jrlab.V14i2.1571>

Simbolon, A. H., & Hutapea, J. Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Trans Berjaya Khatulistiwa. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(6), 6476–6483.

Sinaga, N. E., Pane, R. P. S., Salwa, J. M., Pahlevi, M. R., & Saliato. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Kesehatan Modern*, 6(3), 52–59.

Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact Of Employees' Workplace Environment On Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers In Public Health*, 10(May). <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>