

Pengaruh Beban Kerja, *Turnover Intention*, dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan di CV. Fiesta Ngunut, Babadan Ponorogo

Fatimah Ratnaningtyas^{1*}, Umi Farida², Siti Chamidah³

Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Corresponding author: ratnat065@gmail.com

ABSTRACT

Purpose. *This research aims to find out for each variable whether workload, turnover intention, and non-physical work environment have a significant effect on employee work productivity at CV.Fiesta*

Methods. *The method in this research is quantitative description. The population is 40 employees and the sample used is a saturated sample with 40 respondents. The analysis used is description analysis, inner model and outer model analysis using SMART-PLS 4.0 for data processing.*

Findings. *The hypothesis test for workload (x1) on productivity is positive but not significant. The variable Turnover Intention (X2) on productivity has positive and insignificant results, meaning that this research is rejected, meaning that Ho is accepted and Ha is rejected. Non-physical work environment (X3) on productivity (Y) results. It can be said that the non-physical work environment has a positive effect on productivity, meaning that the Ha hypothesis is accepted and Ho is rejected. The result of an R-square of 0.599 means 59.9% has a strong influence on productivity*

Implication. *Companies are expected to improve work systematics and assignment of responsibilities. Companies should also provide treatment for their employees so that they do not have thoughts of leaving the company.*

Keywords. *Workload; Turnover Intention; Productivity*

ABSTRAK

Tujuan Bertujuan untuk mengetahui masing-masing variabel apakah beban kerja, *turnover intention*, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV.Fiesta

Metode. Metode dalam penelitian ini adalah deskripsi kuantitatif. Populasi 40 karyawan dan sampel yang digunakan yakni sampel jenuh dengan 40 responden. Analisis yang digunakan yakni analisis deskripsi, analisis inner model dan outer model dengan menggunakan SMART-PLS 4.0 untuk olah data.

Hasil uji hipotesis beban kerja (x1) terhadap produktivitas bernilai positif tetapi tidak signifikan. Variabel *Turnover Intention* (X2) terhadap produktivitas memiliki hasil yang bernilai positif tidak signifikan artinya penelitian ini ditolak dengan arti Ho diterima dan Ha ditolak. Lingkungan kerja non-fisik (X3) terhadap produktivitas (Y). Bisa dikatakan bahwa lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif terhadap Produktivitas artinya hipotesis Ha ini diterima dan Ho ditolak. Hasil dari R-square 0,599 berarti 59,9% memiliki pengaruh kuat terhadap produktivitas.

Implikasi perusahaan diharapkan untuk memperbaiki sitematika kerja dan pemberian tanggung jawab. Perusahaan juga hendaknya memberikan treatment bagi karyawannya agar mereka tidak memiliki fikiran untuk meninggalkan perusahaan.

Kata Kunci. Beban kerja, Turnover Intention, Produktivitas

1. Pendahuluan

Peran biro perjalanan di Ponorogo terkhususnya di Fiesta Tour, membutuhkan sumber daya manusia (SDM). Menjalankan suatu pemerintahan dalam sebuah organisasi tidaklah mudah. Semua itu perlu adanya kontrol yang baik dari pemimpin dan kerjasama antar karyawan atau pegawai. Dari kerjasama ini menghasilkan sebuah peraturan atau yang biasa di sebut dengan *Standart operating procedure* (SOP). Adany SOP ini mengantarkan kita pada suatu pengorganisasi dalam suatu perusahaan. Pengorganisasian atau mengatur ini disebut sebuah manajemen.

Perusahaan CV. Fiesta bergerak dalam bidang tour dan juga sablon. Maka peneliti mengambil latar belakang yang ada di penelitian ini meliputi bahwa banyaknya karyawan yang keluar dan juga beban kerja yang mereka rasakan. Karyawan di CV.fiesta Ini merasakan bahwa dengan adanya emsional tinggi atau hubunagn sosial di dalamnya tidak baik maka mereka merasa tidak nyaman bekerja di perusahaan tersebut. Dengan penjelasan ini dapat didapati jumlah atau fluktuasi keluar masuk karyawan di CV.Fiesata sebagai berikut :

Tabel 1. Arus Karyawan Fiesta

No	tahun	Jumlah karyawan	Jumlah keluar	Karyawan masuk
1	2019	45	0	0
2	2020	40	5	0
3	2021	35	7	3
4	2022	31	2	5
5	2023	34	0	6

Sumber : olah data pra survey 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang keluar lebih banyak dri karyawan yang jumlahnya masuk perusahaan Karyawan yang keluar ini dari bidang jahit sablon juga ada beberapa driver bus yang keluar Pemimpin atau pemilik fiesta melakukan turnover intention terhadap beberapa karyawan di tahun 2021, karena masih adanya Covid-19. Dalam cv. Fiesta ini banyak berbagai bidang salah satunya yakni bagian *tour leader* seperti supir bus yang menjadi bagiannya. Beban kerja yang dirasakan supir bus ini adalah shift kerja atau jadwal kerja yang tidak menentu. Data di atas bisa mempengaruhi produktivitas yang ada di CV.fiesta.

Pada dasarnya manusia adalah makhluk produktif karena mempunyai potensi tersendiri yang dapat dimanfaatkan untuk menghasilkan sesuatu untuk orang lain. Produktivitas kerja dapat dikatakan terciptanya suatu karya tertentu yang berupa produk, gagasan, bakat, keterampilan, dan lain-lain, yang menyangkut upaya-upaya tertentu untuk menghasilkan karya secara terus-menerus (terus menerus). Produktivitas sebuah instansi atau erusahaan merupakan salah satu upaya yang harus ditingkatkan oleh seluruh elemen yang ada di dalamnya.

Burhanudin Gesi et al., (2019), menjelaskan bahwa produktivitas dapat diartikan sebagai suatu proses yang memperhatikan produktivitas sumber daya manusia. Selain itu keluar masuknya karyawan ini juga masuk sebagai turnover intention. Bernhard et al., (2017) dalam bukunya menjelaskan bahwa, *turnover Intention* merupakan niat seorang pekerja atau pegawai untuk berpindah kerja dari tempat sekaarng ke tempat baru karena bersumber dari keinginan dan kebutuhan psikologisnya. Kebutuhan ini juga akibat efek dari beban kerja. Beban kerja yang dimaksudkan disini adalah catatan dari perusahaan tentang bagaimana karyawan bisa menyelesaikan beban kerja yang di berikan oleh perusahaan. Rata-rata yang keluar adalah jurusan smk dan ingin bekerja. Mereka juga memiliki alasan ingin kuliah lagi sehingga mereka ingin mencari pekerjaan yang lebih layak dari pada di cv fiesta ini.

Manoppo et al., (2021), beban kerja memiliki nilai positif terhadap produktivitas, jika beban kerja yang tinggi maka produktivitas akan menurun begitu sebaliknya. Jika produktivitas naik dapat dipastikan bahwa beban kerjanya sedikit atau rendah. Hasil tersebut yang dilakukan tidak sejalan dengan penelitian Ahmad et al., (2023), yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Pengaruh ini berarti produktivitas kerja karyawan menurun karena beban kerja semakin tinggi. Siburan & Siregar, (2023) menyatakan bahwa bahwa *turnover intention* berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut dapat dikatakan H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Istiono, 2021), menyatakan bahwa hasil ini yang dilakukannya mengatakan bahwa *turnover Intention* memiliki hasil yakni pengaruhnya negatif dan hasil yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Keterbaruan atau pembeda dari penelitian ini dengan yang dulu yakni penggunaan variabel yang digunakan meliputi beban kerja, turnover intention, lingkungan kerja non fisik yang diperkirakan memiliki keterlibatan atau pengaruh kepada produktivitas kerja karyawan dalam satu judul penelitian. Selain itu objek dan jumlah sampel yang digunakan tidaklah sama dengan penelitian yang telah dilakukan. Objek yang menjadi fokus penelitian ini adalah CV.Fiesta Ngunut, Babadan, Ponorogo dan jumlah sampel yang ada di perusahaan ini dapat dikatakan terbatas. Penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat pengaruh dari beban kerja, turnover intention dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja yang ada di CV Fiesta.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Beban Kerja

Menurut Bernhard et al., (2017) dalam bukunya menyatakan Beban kerja merupakan suatu sindrom psikologis yang disebabkan oleh beberapa faktor seperti kelelahan fisik, mental, dan emosional yang ekstrim. I Komang Budiasa, (2021), yang menyatakan bahwa beban kerja diartikan sebagai kapasitas yang dimiliki karyawan atau pekerja bahkan seseorang dalam bekerja di luar kemampuannya. Beban kerja yang kecil tentu akan menimbulkan kepuasan karyawan dan produktivitas akan meningkat. Sebaliknya jika beban kerja terlalu berat maka kualitas turun dan pekerjaan akan terhambat. Beban kerja dibedakan menjadi dua yakni beban kerja fisik dan beban kerja non-fisik (mental). Beban kerja juga dipengaruhi oleh 2 faktor. Faktor itu adalah faktor internal dan faktor eksternal. Beberapa indikator yang ada di beban kerja yakni meliputi pencapaian sebuah target, kondisi sebuah pekerjaan, standart kerja, waktu bekerja dan tingkat frustrasi dalam bekerja.

Turnover Intention

Menurut Putranti (2022), dalam bukunya mengatakan bahwa *turnover intention* dikatakan sebagai keinginan seseorang atau individu untuk keluar dari perusahaan sekarang ini dengan berbagai alasan atau faktor yang muncul begitu saja. Pendapat dari Onsardi & Finthariasari, (2022) dalam bukunya mengatakan *turnover intention* bermakna keinginan untuk meninggalkan, keluar dan berpindah dari tempat kerja sekarang ke tempat kerja lain sampai keinginannya terpenuhi. Jenis *turnover intention* menurut Kasmir (2016) Pekerja atau pegawai yang keluar dari tempat kerja disebabkan oleh dua hal yakni diberhentikan atau keluar karena keinginan sendiri. Indikator dalam *turnover intention* ada 3 yakni pikiran untuk berhenti kerja, ingin mencari pekerjaan lain, dan juga keinginan untuk meninggalkan organisasi

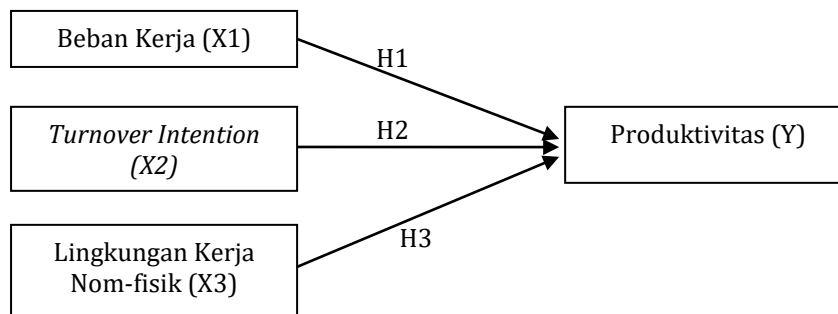
Lingkungan Kerja Non-Fisik

Menurut W Enny, (2019) dalam bukunya menjelaskan bahwa seluruh aspek sosial yang ada di tempat kerja yang meliputi karyawan atasan dan seluruh hubungan pekerjaan antar sesama pekerja. Manfaat lingkungan kerja bisa untuk meningkatkan motivasi kerja sehingga bisa meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja. Disisi lain, keuntungan bekerja dengan pekerja atau

karyawan yang termotivasi hidupnya adalah mereka dapat melaksanakan tugas dengan benar dan bisa mengajak kita sebagai pekerja lebih bersemangat lagi menjalankan pekerjaan yang diberikan. Menurut Istiono, (2021) dalam bukunya mengatakan bahwa lingkungan kerja non fisik juga dikatakan sebagai beberapa orang sebagai lingkungan psikis atau tentang mental seseorang di tempat kerja, yaitu keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Indikator dari lingkungan kerja non fisik ini utamanya adalah hubungan sosial di dalam perusahaan juga komunikasi yang terpenting.

Produktivitas

Menurut Wijaya & Manurung, (2021) dalam bukunya dimaksudkan sebagai hubungan yang memiliki kualitas dengan dihasilkan jumlah pekerjaan ini dilakukan untuk mencapai suatu hasil. Narpati et al., (2020), menjelaskan jika produktivitas adalah kinerja pekerja produktif yang dilihat dari hasil kerjanya baik itu hasil input maupun hasil output dalam sebuah produksi dengan produktivitas di perusahaan. Produktivitas perlu adanya pengukuran untuk evaluasi tahap selanjutnya. Pengukuran produktivitas untuk menghitung kualitas dan juga kuantitas kerja para karyawan dalam sebuah perusahaan. Indikator yang ada pada produktivitas menurut Sugiarti (2023), mengatakan jika ada 4 yakni mutu, semangat kerja, kemampuan dan efisiensi.



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis

- H1 : Diduga beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja
- H2 : Diduga *Turnover intention* memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja
- H3 : Diduga Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif deskriptif. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar jawaban dan karakter responden lewat angka. Penelitian ini mengolah data menggunakan sistem yakni Partial least square (SMART-PLS) 4.0. Populasi pada penelitian ini adalah 40 karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh non probability sampling. Sampel yang digunakan yakni diambil seluruhnya 40 responden karena jumlah sampel terbatas. Hal ini berdasarkan Arikunto (2016) mengatakan bahwa apabila populasi < 100 responden maka seluruh populasi atau orang digunakan sebagai sampel. Bila sampel > 100 orang maka yang dijadikan sampel kisaran 10% sampai 15% atau 15% sampai dengan 25% tergantung kebutuhan dan juga jumlah populasi. Metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian ini caranya observasi dan kuisioner. Kueisioner memiliki skala 1-5 yang biasa disebut dengan skala likert. Analisis yang digunakan yakni

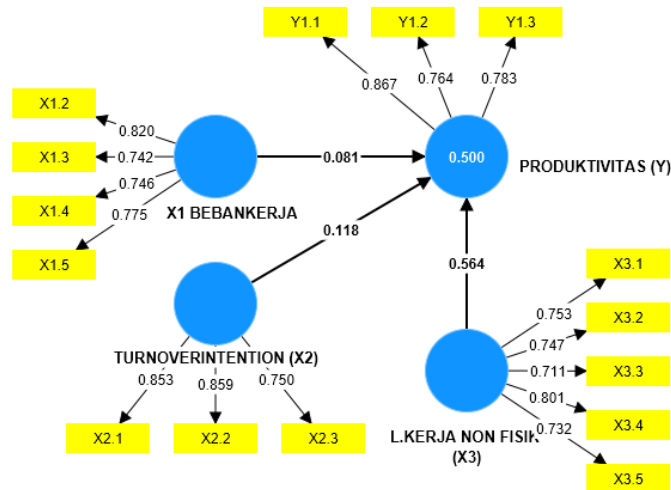
- a. Pengukuran diantara outer model (uji validitas diskriminan, nilai AVE dari hasil penelitian atau hasil uji dari kuisioner yakni > 0,5. dan uji validitas konvergen nilai standar Convergent Validity > 0,70 yang digunakan, selain tu juga ada uji reliabilitas dengan rentang nilai *Cronbach Alpha* biasanya lebih kecil yakni nilai CA > 0,6. Maka penggunaan nilai *cronbach alpha* ini tidak disarankan jika kita memakai patokan *Composite Reliability* >

0,7)

- b. Model struktural atau inner model pada model ini yang diuji antara lain nilai R-square, model fit dan uji Hipotesis/signifikansi (*path coefficient*).

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penilaian Outer Model



Gambar 1. Outer model

Convergen Validity dan Discriminan Validity

Pengujian convergen validitas ini dilihat dari nilai outer loading dan AVE. Menurut (W. Chin, 1998) dalam Susanto et al., (2020), jika nilai pengukuran dengan menggunakan patokan outer loading, maka nilai sekitar rentang > 0,5 hingga 0,6 dapat dikatakan valid. Hal ini berarti bisa diakui sebagai kriteria yang memadai untuk mencapai tingkat konvergensi validitas yang diperlukan.

Tabel 2. Hasil validitas Konvergen

Variabel	kode	indikator	Outer loading	Ket.	AVE	Ket.
Beban Kerja	X1.1	Pencapaian target	0.621	Valid	0.512	Valid
	X1.2	Keadaan pekerjaan	0.775	Valid		
	X1.3	Standart pekerjaan	0.713	Valid		
	X1.4	Waktu Bekerja	0.712	Valid		
	X1.5	Tingkat frustasi	0.749	Valid		
Turnover intention	X2.1	Keinginan untuk keluar	0.855	Valid	0.676	Valid
	X2.2	Keinginan cari kerja baru	0.852	Valid		
	X2.3	Keinginan meninggalkan organisasi	0.756	Valid		
Ling.kerja non fisik	X3.1	Hub dengan atasan	0.750	Valid	0.561	Valid
	X3.2	Hub dengan antar pekerja	0.740	Valid		
	X3.3	Kelancaran komunikasi	0.718	Valid		
	X3.4	Struktur kerja	0.801	Valid		
	X3.5	Tanggung jawab kerja	0.735	Valid		
Produktivi tas	Y1.1	Mutu	0.820	Valid	0.527	Valid
	Y1.2	Semangat kerja	0.732	Valid		
	Y1.3	Efisiensi	0.741	Valid		
	Y1.4	Kemampuan	0.594	Valid		

Sumber : Hasil olah data PLS-SEM Algoritm 2025

Tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji validitas konvergen valid. Seperti yang di katakan oleh Y. W. Chin et al., (2017), nilai diatas diktakan valid dalam pengukuran validitas konvergen. Selain nilai outer loading, penilaian ini juga menggunakan nilai AVE. Nilai AVE memiliki nilai ambang batas yakni > 0,5. Nilai yang diperoleh bisa dikatakan valid. Ada nilai di variabel beban kerja kurang loading masing-masing indikator > 0,70 (nilai 0,5 hingga 0,6 dapat digunakan ketika mempelajari daerah yang belum berkembang.

Discriminan Validity Cross loading

Tabel 3. Cross loading

Indikator	Beban Kerj (X1)	Turnover intntion (X2)	Ling.kerja non fisik (X3)	Produktivitas (Y)
X1.1	0.621	0.412	0.546	0.438
X1.2	0.775	0.484	0.535	0.397
X1.3	0.713	0.328	0.363	0.268
X1.4	0.712	0.457	0.324	0.392
X1.5	0.749	0.549	0.609	0.465
X2.1	0.508	0.855	0.514	0.509
X2.2	0.516	0.852	0.606	0.559
X2.3	0.554	0.756	0.585	0.518
X3.1	0.553	0.693	0.750	0.603
X3.2	0.511	0.549	0.740	0.524
X3.3	0.469	0.350	0.718	0.505
X3.4	0.567	0.454	0.801	0.498
X3.5	0.470	0.512	0.735	0.659
Y1.1	0.487	0.485	0.598	0.820
Y1.2	0.395	0.300	0.599	0.732
Y1.3	0.488	0.572	0.482	0.741
Y1.4	0.262	0.512	0.504	0.594

Sumber : hasil olah data PLS-SEM 2025

Hasil ini dapat dilihat bahwa nilai masing-masing konstruk lebih besar dari pada cross loading. Hasil tersebut masuk dalam dicriminan validitas yang baik. Seperti yang di katakan Chin, 2017 walaupun dengan nilai > 0.5 maka dikatakan valid dan memenuhi. Hal tersebut tidak mengganggu konstruk lainnya sehingga menunjukkan bahwa peneliti bisa lanjut untuk uji selanjutnya yang lebih mendalam dari sebelumnya yakni uji reliabilitas.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha		Ket	Composite reliability		Ket
	Nilai	Hasil		Nilai	Hasil	
Beban Kerja (X1)	0.60	0.763	Reliabel	0.70	0.839	Reliabel
Turnover Intention (X2)	0.60	0.758	Reliabel	0.70	0.862	Reliabel
Lingkungan kerj non fisik (X3)	0.60	0.805	Reliabel	0.70	0.865	Reliabel
Produktivitas (Y)	0.60	0.694	Reliabel	0.70	0.815	Reliabel

Sumber : hasil olah data PLS-SEM 2025

Uji reliabilitas diambil dari nilai cronbach alpha dan *composite reliability*. Hasil dari tabel tersebut menunjukkan besaran hasil nilai *Cronbach Alpha* memiliki patokan sebesar CA > 0,6 dinyatakan reliabel. Dengan acuan demikian menunjukkan hasil dari *cronbach alpha*

dinyatakan reliabel. Hasil untuk *composite reliability* dinyatakan reliabel karena hasilnya > 0,7. Hal ini dapat dikatakan jika reliabilitas konstruk - konstruk di atas telah terpenuhi.

Penilaian Inner Model

R-square (Koefisien determinasi)

Tabel 5. Nilai R-square

	R-square	R-square adjusted
Produktivitas (Y)	0.599	0.566

Sumber : hasil olah data PLS-SEM 2025

Hasil di atas yakni R Square 0,599 jika di persenkan menjadi 59,9% produktivitas berpengaruh dari beban kerja, *turnover intention* dan lingkungan kerja non fisik dari total keseluruhan 100%. Sisanya yaitu 40,1% nya di pengaruhi dari variabel lain di luar data hasil kuisioner yang ada. R-square adjusted menunjukkan nilai 0.566 atau 56,6% di pengaruhi oleh beban

Model Fit (SRMR)

Tabel 6. Model fit SRMR

	Original Sampel (O)	sampel Mean (M)	95%	99%
Saturated model	0.111	0.102	0.130	0.146
Estimated Model	0.111	0.102	0.130	0.146

sumber : hasil olah data bootstrapping smart-pls 2025

Data di atas menunjukkan bahwa model tidak fit karena > 0.08. Hair et al., (2013), menyatakan jika nilai SRMR lebih dari 0.08 maka model dinyatakan tidak fit. Namun ukuran model ini tidak harus dijadikan acuan.

Uji Hipotesis

Path Coefficient

Tabel 7. Path Coefficient

Variabel	Original sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T statistik	P Values	Ket.
Beban kerja -> Produktivitas	0.021	0.333	0.242	0.087	0.931	Tidak signifikan
<i>Turnover Intention</i> -> Produktivitas	0.227	0.231	0.211	1.073	0.284	Tidak signifikan
Lingkungan kerja non fisik -> produktivitas	0.584	0.593	0.176	3.308	0.001	Signifikan

sumber : hasil olah data bootstrapping smart-pls 2025

- Hasil nilai uji hipotesis pada tabel 4.17 diatas beban kerja (x1) terhadap produktivitas memiliki nilai original sample atau koefisien parameter 0.021 menunjukkan bernilai positif. Untuk hasil P-value 0.931 > dari 0,05 atau 5% sedangkan nilai t-statistiknya 0,087 < 1,96 menunjukkan beban kerja berpengaruh positif dan tapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.
- Turnover Intention* (X2) terhadap produktivitas memiliki nilai koefisien parameter dari original sampel 0.227 (positif) dan nilai T statistik atau t-value nya 1.073 < 1,96 dan P-Valuenya 0.284 > dari 0,05. Dapat disimpulkan hasil untuk turnover intention positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas.
- Lingkungan Kerja Non-Fisik (X3) terhadap produktivitas (Y). Hal ini karena hasil P Valuenya 0,001 < 0,05 atau tingkat signifikan 5%. Nilai koefisien 0,584 menunjukkan angka positif dan T statistisnya 3.308 > 1,96. Bisa dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh Positif signifikan terhadap Produktivitas

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian hipotesis telah menjelaskan bahwa beban kerja positif tetapi tidak signifikan. Beban kerja yang dimaksudkan disini adalah memiliki pengaruh kepada produktivitas tetapi tidak signifikan alias beban kerja tidak terlalu banyak maupun berat. Beban kerja yang kecil tentu akan menimbulkan kepuasan karyawan dan produktivitas akan meningkat. Sebaliknya jika beban kerja terlalu berat maka kualitas turun dan pekerjaan akan terhambat. Bisa dikatakan hasil dari beban kerja di CV.Fiesta ini dikategorikan baik. Secara hasil beban kerja berkontribusi baik terhadap produktivitas kerja. Penelitian Ini menunjukkan jika karyawan meningkatkan hasil kerjanya alias produktivitas dengan baik walaupun adanya beban kerja ini, tidak mengganggu pekerjaan mereka.

Pengaruh *Turnover Intention* Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil yang dijelaskan menunjukkan bahwa Adanya pikiran untuk keluar karena beberpa yang harus diperhatikan yakni jam masuk dan jam pulang juga kondisi karyawan dan target yang dikerjakan. Sehingga nilai ini bisa jadi evaluasi perusahaan untuk meningkatkan tempat kerja yang ideal agar saat banyaknya *turnover intention* perusahaan bisa siap menghadapi. Saat *turnover intention* menurun maka produktivitas mengalami kenaikan. Sebaliknya jika *turnover intention* terlalu tinggi maka produktivitas mengalami penurunan. Produktivitas di CV.Fiesta ini tidak terganggu karena adanya *turnover intention* ini.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat dikatakan jika lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas. Kelancaran komunikasi pada perusahaan ini terbilang baik karena dilihat dari jawaban responden yang rata-rata merasa baik komunikasi pada perusahaan ini untuk hubungan sosial dan juga untuk kerjasama. Hal ini membuat peningkatkan produktivitas dari karyawan Fiesta. Lingkungan kerja non fisik ini bisa dikatakan menjadi salah satu penentu karyawan di fiesta untuk bisa menambah value dan menganggap pekerjaan mereka sebuah tanggung jawab besar yang harus segera diselesaikan.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Penyebaran kuisioner pada penelitian ini terbatas, disebabkan waktu yang diberikan untuk sebar kuisioner hanya 1,5 jam saja di setiap divisi. Sehingga peneliti kurang bisa memaksimalkan mengawasi pengisian kuisioner oleh responden. Keterbatasan lainnya yakni jumlah karyawan atau populasi yang terbatas pada perusahaan ini yakni 40 karyawan, sehingga pengambilan data kurang maksimal. Manfaat yang diharapkan bagi peneliti selanjutnya yakni diharapkan untuk lebih memahami teori yang di dapat dan semoga penelitian ini bisa jadi refrensi bagi penelitian selanjutnya. Penelitian mendatang disarankan untuk menggunakan teknik analisis menggunakan SPSS karena penelitian ini menggunakan SMART-PLS sehingga data yang valid atau tidak bisa langsung terbaca,

6. Kesimpulan

Hasil yang sudah diperoleh melalui penelitian dan olah data juga analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan bahwa nilai signifikan nya $> 0,05$ atau 5% yakni dengan nilai 0.937 untuk P-value dan T statistiknya $0.087 < 1,96$, maka hipoesis ini H1 di tolak H0 diterima. Pada variabel *turnover intention* hasilnya sama tidak signifikan tetapi positif nilainya. Lalu untuk lingkungan kerja non fisik ini adalah berpengaruh positif signifikan. Untuk pengaruh ketiganya jika di jadikan satu atau secara simultan dari hasil R-Square yakni 0.599 atau 59,9% memiliki arti berpengaruh kuat terhadap produktivitas. Artinya jika ketiga variabel independen ini selaras atau simultan maka akan berdampak baik terhadap produktivitas yang ada di CV.Fiesta ini.

Daftar Pustaka

- Ahmad, M., Efdison, Z., Satria, E., & Ramadani, Y. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Sungai Penuh. *Al-Dzahab*. Vol 4(1), Hal : 12–19
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Penerbit: PT. Rineka Cipta.
- Bernhard, T., Adolfina, & Merinda. (2017). *Perilaku organisasi (1st ed.)*. Penerbit : CV. Patra Media Grafindo.
- Burhanudin Gesi, Rahmat Laan, & Fauziyah Lamaya. (2019). *Manajemen Dan Eksekutif*. *Jurnal Manajemen*, Vol : 3(2), Hal:51–66.
- Chin, W. (1998). The Partial least square approach to structural equation modeling. *Modern Methods for Bussines Research*, Vol : 295(2), Hal: 295–336.
- Chin, Y. W., Lai, P. S. M., & Chia, Y. C. (2017). The validity and reliability of the English version of the diabetes distress scale for type 2 diabetes patients in Malaysia. *BMC Family Practice*, Vol 18(1), Hal:1–8.
- Hair, J. F., Ringle, C., & Hult, T. (2013). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling. In *Long Range Planning (Vol. 46, no. 1–2)*.
- I Komang Budiasa. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. penerbit : CV. Pena Persada.
- Istiono, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik Dan Turnover Intention Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Perumda Bpr Majalengka. *Jurnal Co Management*, Vol:4(1), hal : 558–567.
- Manoppo, P. K. P., Tewal, B., & Trang, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Empat Saudara Manado. *Jurnal EMBA*, vol: 9(4), hal :773–781.
- Narpati, B., Andrian, A., & Nursal, M. F. (2020). Pengaruh Turnover Intention Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Sales Promotion Girl (Spg) Matahari Department Store – Bekasi. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, vol : 3(2), halaman : 174–188.
- Onsardi, & Fintariasari, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)*, CV. Eureka Media Aksara: Jawa Tengah. Eureka Media Aksara.
- Putranti, H. R. D. (2022). *Turnover Intention (D. E. Wiyoto (ed.); 1st ed.)*. Eureka Media Aksara. <https://fliphtml5.com/id/xxglb/voug/basic>
- Siburan, S. V. I., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Turnover Intention Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *TRANSEKONOMIKA : Akuntansi, Bisnis, Dan Keuangan*, vol 2(04), halaman : 1010–1022.
- Susanto, L., Yanti, Y., Viriany, V., & Wirianata, H. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Mengikuti Uskad. *Jurnal Bina Akuntansi*, volume 7(2), halaman : 124–141
- W Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Ubhara Manajemenpres.