

Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Pali

Arsinta Pebriyanti¹, Trisninawati²

^{1,2}Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang

Email: 181510072@student.binadarma.ac.id¹, Trisninawati@binadarma.ac.id²

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji mengenai dampak beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pada kantor kecamatan Tanah Abang, Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Faktor terpenting adalah beban kerja, dan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan regresi berganda jumlah 40 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik dilakukan secara persial maupun simultan, Variabel Beban Kerja berpengaruh pada produktivitas kerja pegawai karena kemampuan pegawai dalam memanfaatkan jam kerja kurang efektif sehingga berpengaruh pada produktivitas kerja pegawai serta Lingkungan Kerja juga memiliki Pengaruh tertentu yang menunjukkan Pengaruh Beban Kerja Dominan dengan Produktivitas Kerja Pegawai.

Kata Kunci : *Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja.*

Abstract

The purpose of this study was to examine the impact of workload and work environment on productivity at the Tanah Abang sub-district office, Penukal Abab Lematang Ilir Regency. The most important factor is workload, and the method used in this research is descriptive quantitative with multiple regression totaling 40 respondents. The results of the study indicate that either partially or simultaneously, the Workload Variable has an effect on employee work productivity because the employee's ability to utilize working hours is less effective so that it affects employee work productivity and the Work Environment also has a certain influence which shows the Dominant Workload Effect with Work Productivity. Employee.

Keywords: *Workload, Work Environment, Work productivity*

PENDAHULUAN

Seiring dengan perubahan global di era sekarang dalam keadaan masyarakat saat ini, sering kita temui beberapa masalah yang menyebabkan instansi/kantor mengalami ke gagal-an dalam pencapaian tujuan instansi/kantor itu sendiri, baik karena tidak mampuan-nya bersaing dan beradaptasi sama majunya teknologi pada era sekarang ataupun karna sedikitnya produktivitas dari pegawai instansi/kantor itu sendiri, Seperti yang kita ketahui bahwasannya pegawai merupakan salah satu faktor yang penting didalam hasil atau tidaknya suatu instansi/kantor dalam mencapai tujuannya.

Setiap instansi/kantor harus bisa mengatur dan mengelolah aspek pegawai yang dimilikn-ya dengan sebaik-baiknya. Sebab dengan terkelolahnya faktor sumber daya manusia yang baik, sebuah

cita-cita serta tujuan instansi/kantor akan mudah dicapai, faktor yang bisa mempengaruhi aspek pegawai ialah Beban kerja yang ditanggung pada pegawai. Pegawai Kantor Kecamatan Tanah Abang Kab. PALI selalu berusaha dalam memberi kan yang terbaik bagi masyarakat seperti melayani masyarakat dan memberi kan seluruh kemampuan-nya untuk menghasil kan pekerjaan yang semaksimal mungkin sehingga terdapat pengaruh besar pada Kantor Kecamatan Tanah Abang Kab. PALI itu sendiri. Salah satu cara yang bisa ditempuh dalam upaya meningkatkan produktivitas yakni dengan melihat adanya beban kerja serta lingkungan kerja yang ada di Kantor Kecamatan Tanah Abang Kab. PALI tersebut. Beban kerja adalah salah satu yang berhubungan secara langsung sama pegawai sehingga sangat penting bagi instansi/kantor untuk dimengerti. Menurut Irwandy (2006), Beban kerja ialah saluran aktivitas dari masing pekerjaan pegawai dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Faktor Beban kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas ialah sejumlah target hasil yang dicapai atau target pekerjaan yang harus mencapai dalam satuan waktu serta kondisi pekerja yang mencakup tentang seluruh pandangan yang dipunyai oleh pegawai (individu) melihat dari standar pekerjaannya dan juga kondisi pekerjaan yang dipunyai oleh pegawai (individu) menimpa pekerjaannya.

Adapun beberapa jenis-jenis pekerjaan di Kantor Kecamatan Tanah Abang Kab. PALI yaitu :

- 1) Pelaksanaan pelayanan KTP (Kartu Tanda Peduduk) dan KK (Kartu Keluarga).
- 2) Penerbitan kartu identitas.
- 3) Pembinaan administrasi pada masyarakat.
- 4) Pengesahaan surat kematian, keterangan belum kawin dan kelahiran.
- 5) Pendataan Industri di wilayah kecamatan tanah abang kabupaten PALI seperti surat ijin usaha dll.
- 6) Pendatan wisata di wilayah kecamatan tanah abang kabupaten PALI.

Ada faktor lain selain Beban kerja yang bisa berpengaruh pada produktivitas pegawai yakni lingkungan kerja merupakan satu diantara faktor utama yang dapat mengundang pegawai bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat di katakan baik bila lingkungan kerja itu bisa membuat jalanya Kerja pegawai, pegawai meemiliki rasa aman, serta nyaman, tidak ada gangguan misal suara bising atau lain sebagainya dan merasa betah ditempat bekerja, sehingga pegawai bisa konsentrasi ketika melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja yang buruk bisa dilihat dari sebaliknya, pegawai merasakan tidak betah dalam pekerjaan, tidak merasa aman, serta tidak ada kenyamanan dalam bekerja dan merasa terganggu dengan suara-suara bising, sehingga pegawai tidak bisa bekerja secara baik serta tidak bisa konsentrasi dalam melakukan pekerjaannya. Ada beberapa faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja para pegawai di Kantor Kecamatan Tanah Abang Kab. PALI seperti : pewarnaan yang kurang untuk ruangan, keberihan, sirkulasi udara serta penerangan di ruang pekerjaannya yang kurang kondusif membuat pegawai terbebani dengan keadaan lingkungan kerja yang kurang kondusif sehingga pegawai sulit untuk berkonsentrasi sehingga membuat produktivitas kerjanya menurun, lingkungan kerja tentu sangatlah berpengaruh bagi pegawai.

Dari penjelasan di atas tentang Beban kerja pegawai dan Lingkungan kerja seorang pegawai, dapat disimpulkan bahwasanya pengaruh Beban kerja pegawai serta lingkungan kerja pegawai terhadap produktivitas pegawai sangatlah berpengaruh, dimana penetapan sebuah Beban kerja pegawai secara efektif sangat menguntungkan untuk menangkap sejauh mana pegawai bisa dibagikan beban kerja yang maksimal pada pegawai itu sendiri serta berpengaruhnya terhadap instansi/kantor sendiri serta pembagian Beban kerja yang harusnya merata. Sementara itu Lingkungan kerja pegawai dapat mendatangkan semangat serta bisa membuat pegawai bisa bekerja

secara optimal. Berdasarkan tutur latar belakang di atas tersebut, bisa kita lihat bahwa Beban kerja dan lingkungan kerja pada para pegawai sangat berurusan erat dengan produktivitas para pegawai, alhasil saya sebagai peneliti melakukan sebuah penelitian dengan judul “**Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Kecamatan Tanah Abang Kab. PALI**”.

Beban Kerja

Beban kerja perseorangan dapat ditetapkan dalam sebuah standar pekerja instansi itu sendiri menurut jenis dan posisi pekerjaannya tersebut. Jika sebagian besar seorang pegawai melakukan pekerjaan sesuai pada umum instansi, bawasanya itu tidak bukan masalah. Maka sebaliknya, jika seorang pegawai bekerja dibawah pada umumnya maka suatu beban kerja yang diemban akan berlebihan. Sementara itu pegawai berkerja diatas standar pada instansi, maka dapat diartikan bahwasanya suatu estimasi standar yang ditentukan oleh instansi lebih rendah dibandingkan kemampuan pegawainya sendiri.

Menurut Meshkati dan Hariyati (2011) Beban kerja dapat di definisikan sebagai sebuah perbedaan antar kemampuan alias kapasitas para pekerja melalui tuntutan suatu pekerjaan yang mesti dijumpai, seperti yang kita ketahui pekerjaan pegawai bersifat fisik dan mental, bawasanya setiap pegawai (individu) memiliki tingkat atau susunan pembebanan yang berbeda.

Menurut Manuaba (2000), beban kerja yang sangatlah berlebih akan dapat menimbulkan suatu efek yang berupa kelelahan secara mental serta fisik dan reaksi emosional, sedangkan terlalu sedikit gerak karena suatu pekerjaan pengurangan gerak akan menimbulkan rasa yang bosan dan rasa yang monoton.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan komponen penting yang harus dimiliki karyawan saat melakukan kegiatan pekerjaannya. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa lingkungan kerja memiliki hukuman yang terus-menerus terhadap pekerja itu sendiri; lingkungan kerja dengan kapasitas hukuman yang lebih lemah akan menurunkan produktivitas pekerja.

Menurut Saydam (2000), dapat diartikan sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”.

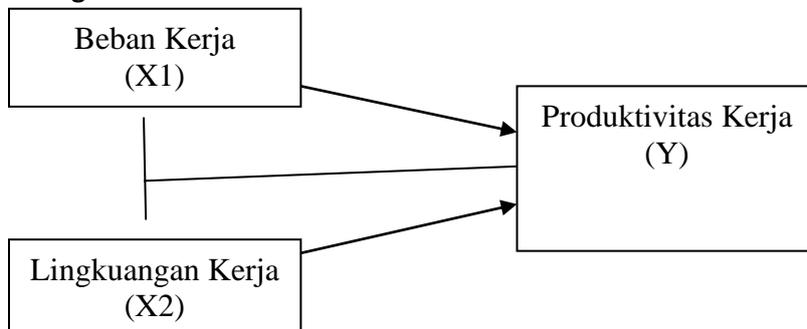
Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja para pegawai merupakan hasil *output* (keluaran) yang bisa kita lihat dari segi kuantitas serta kualitas barang atau jasa, berdasarkan standar waktu yang telah ditetapkan oleh sebuah instansi/kantor. Produktivitas memiliki pendefinisian yang berbeda-beda dimata para ahli Produktivitas ialah faktor terpenting bagi penentuan bagi keberhasilan suatu instansi.

Menurut Hasibuan (2018), Produktivitas kerja merupakan bandingan antar *output* (hasil) dan *input* (masukan), apabila produktivitas naik bisa meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tanaga) serta teknik produksi, adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja serta sistem kerjanya juga.

Sementara itu Menurut Bambang Kusriyanto (2000), Produktivitas kerja merupakan perumpamaan antar hasil yang dapat dicapai dengan peran tenaga kerja dalam persatuan waktu.

Kerangka Pemikiran



Menurut Sugiyono (2014), dalam perumusan sebuah hipotesis adalah langkah ketiga didalam penelitian setelah dapat mengemukakan kerangka berpikir serta landasan teorinya. Hipotesis adalah sebuah jawaban yang sementara dari sebuah permasalahan yang akan kita teliti. Setiap Hipotesis dapat disusun serta diuji untuk dapat menunjukkan benar atau salahnya dengan cara terbebas dari nilai serta pendapat peneliti yang dapat menyusun serta mengujinya.

Berdasarkan uraian diatas Hipotesis dari perumusan masalah diatas ialah :

- H1 : Apakah Beban kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanah Abang Kab.PALI.
- H2 : Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanah Abang Kab. PALI.
- H3 : Apakah Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanah Abang Kab. PALI

METODE

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kecamatan Tanah Abang Kabupaten PALI (Penukal Abab Lematang Ilir) yang beralamat Jln Pertamina no. 1 Tanah Abang 31251, Provinsi Sumatera Selatan.

Sumber penelitian ini digunakan data primer dan data sekunder yaitu : Data Primer yaitu data yang diambil langsung dari responden dengan menggunakan angket atau kuesioner yang diklasifikasikan berdasarkan variabel penelitian, yaitu variabel beban kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja. Data Skunder yaitu data yang berasal dari instansi yang bersangkutan baik data eksternal yang berasal dari jurnal naupun penelitian-penelitian terdahulu.

Menurut Sugiyono (2010), Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dari karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Tanah Abang Kab. PALI, mengingat jumlah populasi yang kecil maka semua populasi ditetapkan sebagai sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Tanah Abang Kab. PALI yang banyak pegawainya 40 pegawai. Pengambilan dalam sampel penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu pengambilan sampel yang dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan observasi. Kuesioner yaitu dengan memberi pertanyaan langsung kepada seluruh pegawai kantor kecamatan tanah abang kabupaten PALI.

Uji Validitas merupakan uji yang dapat dilakukan untuk mengetahui serta memastikan kemampuan suatu skala untuk mengukur suatu konsep yang dimaksud dengan kata lain uji validitas dapat digunakan untuk mengukur valid atau sah nya suatu skala likert atau kuesioner. Suatu skala likert atau kuesioner dapat dinyatakan valid jika suatu pernyataan kuesioner tersebut bisa mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh skala likert. Uji reliabilitas ialah indeks yang memperlihatkan sejauh mana sebuah alat pengukur yang bisa diandalkan atau bisa dipercaya, bila sebuah alat untuk mengukur dipakai dua kali pengukuran gejala yang sama serta dari hasil pengukuran yang dilakukan atau diperoleh relative konsisten, bahwasanya suatu alat pengukur bisa disebut reliabel.

Uji asumsi klasik yang terdiri dari :

Uji normalitas dapat dipakai untuk menguji sebuah distribusi apakah distribusi variabel terkait untuk setiap nilai pada variabel bebas yang berdistribusi tidak atau normal. Uji heteroskedastisitas dapat menimbulkan penafsiran koefisien regresi yang menjadi tidak efisien serta hasil yang ditaksiran bisa menjadi kurang atau berlebih dari pada seharusnya. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independent).

Analisis Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (Beban Kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2)). Menurut Sugiyono (2014) persamaan regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Uji Hipotesis Untuk dapat membuktikan apakah hipotesis didalam penelitian ini suatu variabel bebas (X1,X2) berpengaruh positif atau negatif dalam kata lain berpengaruh terhadap variabel terkait (Y), maka dapat dipakai beberapa pengujian diantaranya ialah : uji parsial (Uji T) memakai dengan uji t-statistik. Hal ini dapat menyatakan apakah terdapat sebuah pengaruh diantar masing variabel independent (X1,X2) dengan variabel dependent (Y). Uji F Tidak seperti uji t yang telah menguji signifikansi parsial regresi ini secara individu dengan diujinya hipotesis secara terpisah bahwasanya setiap koefisien regresi sama dengan nol. Uji serempak (Uji F) merupakan pengujian statistik secara persamaan yang dilakukan untuk bisa mengetahui seberapa besarnya pengaruh variabel bebas (X1,X2), secara bersama-an terhadap variabel terkait (Y). Uji delta koefisien determinasi (R^2) dapat mengukur seberapa jauh kemampuan dalam mewujudkan variabel dependent (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas bisa dipakai untuk suatu mengukur valid atau sah tidak nya sebuah skala likert dalam kata lain kuesioner. Dalam Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = n-2 yakni df= 40-2=38, sehingga dapat menghasilkan nilai yang standar sebesar 0,312. Jadi apabila r_{hitung} lebih besar 0,312 maka pertanyaan tersebut valid.

Uji Reliabilitas

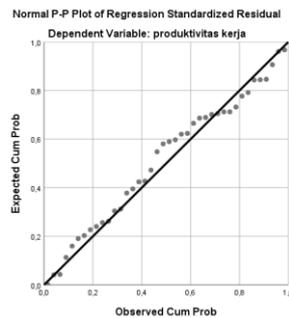
Uji Reliabilitas skala likert atau kuesioner dapat diperlihatkan dengan nilai *cronbach's alpha* pada tabel statistik. Berdasarkan hasil dari uji statistik yang telah dilihat bahwasanya nilai *cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwasanya pernyataan didalam skala likert atau kuesioner untuk variabel Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) Dan Produktivitas (Y) dapat dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas data di perlihatkan melalui grafik dibawah ini :

Gambar 4.1
GRAFIK UJI NORMALITAS



Sumber : Hasil Output SPSS 25, Tahun 2022

Pada grafik diatas, terlihat bahwasanya titik mentebat mengikuti garis diagonal, tidak menjauh atau menyebar jauh dari garis. Dengan demikian, pada grafik di ata, dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil Pengujian multikoleniaritas dapat ditampilkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.13
UJI MULTIKOLENIARITAS

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.722	1.385
	X2	.722	1.385

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Output SPSS 25, Tahun 2022

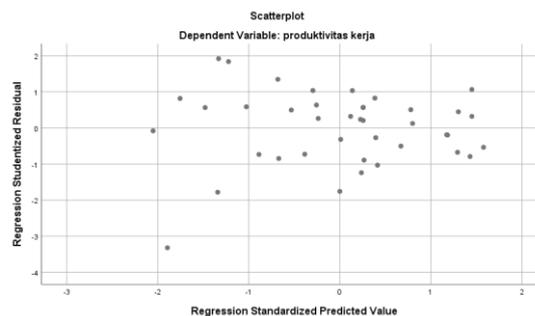
Berdasarkan tabel uji multikoleniaritas di atas, dapat dilihat

bahwa nilai VIF sebesar 1.385, kurang dari 10. Sementara nilai Tolerance sebesar 0.722, lebih dari 0.01 dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikoleniaritas pada data penelitian ini.

Uji Heteroskedasitas

Hasil uji heterokedasitas dapat ditunjukkan pada gambar di bawah ini.

Gambar 4.2
GRAFIK UJI HETEROSKEDASITAS



Sumber : Hasil Output SPSS 25, Tahun 2022

Pada gambar diatas, terlihat bahwa titik tersebar secara acak, tidak ada yang terpusat serta membentuk pola bagian tertentu. Hal ini dapat menunjukan bahwasanya pada saat penelitian, tidak terjadi gejala heteroskedasitas. Dengan demikian, baik asumsi normalitas, multikoleniaritas dan heteroskedasitas, data penelitian memenuhi asumsi sehingga pengujian dapat dilanjutkan pada tahapan berikutnya, yakni pengujian hipotesis.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.13
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,189	3,358		3,332	,002		
	beban kerja	,313	,130	,358	2,406	,021	,722	1,385
	lingkungan kerja	,291	,116	,374	2,515	,016	,722	1,385

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber : Data Diolah spss 25, 2022

Berdasarkan tabel diatas coefficients pada kolom B pada constant (a) 11,189 nilai beban kerja (X1) sebesar 0,313 dan nilai lingkungan kerja (X2) sebesar 0,291. Koefisien b dinamakan arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata Variabel Y setiap perubahan variabel X sebesar satuan Perubahan ini merupakan adalah penurunan bila b bertanda negatif dan penambahan bila b bertanda positif sehingga dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai beban kerja (X1) terhadap Produktivitas (Y) pada kantor kecamatan tanah abang sebesar 0,313 atau (31,3%) yang berarah positif.
2. Nilai Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas (Y) pada kantor kecamatan tanah abang sebesar 0,291 atau (29,1%) yang bearah Positif.

UJI HIPOTESIS

Uji T

Uji t ditunjukkan dengan melihat nilai t_{hitung} dan nilai signifikansi yang menjadi output hasil olah data. Hasil uji t dapat dilihat dalam tabel di baah ini:

Tabel 4.15
HASIL UJI T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	11,189	3,358		3,332	,002
	beban kerja	,313	,130	,358	2,406	,021
	lingkungan kerja	,291	,116	,374	2,515	,016

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber : Hasil Output SPSS 25, Tahun 2022

Uji t atau uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh persial masing-masing variabel dalam penelitian.

Uji F

Uji simultan digunakan untuk melihat pengaruh kedua variabel indenpendent (Beban kerja dan Lingkungan kerja) terhadap Variabel dependent (Produktivitas).

Tabel 4.16
HASIL UJI F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	200,987	2	100,494	12,817	,000 ^b
	Residual	290,113	37	7,841		
	Total	491,100	39			

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, beban kerja

Sumber : Hasil Outpu SPSS 25, Tahun 2022

Berdasarkan hasil percobaan yang dilaporkan di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai F-hitung dan F-tabel yang tersedia masing-masing adalah 12,817 dan 3,25. Temuan penelitian ini

menunjukkan bahwa F-hitung dan tingkat signifikansi lebih besar daripada F-tabel dan masing-masing 0,000 dan 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ada dampak positif secara simultan dari Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas pada pihak penanggung jawab. menerima hipotesis 3 (H3).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dalam hasil penelitian ditunjukkan dengan nilai *R Square* (R^2) Atau *Adjusted R Square*. Berikut hasil pengujian koefisien determinasi

Tabel 4.14
KOEFISIEN DETERMINASI
Model Summary
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,640 ^a	,409	,377	2,800

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, beban kerja

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber : Hasil Output SPSS 25, Tahun 2022

Hasil analisis pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R-square berada pada kisaran 0,640 atau 64,0. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh kuat variabel beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) sekitar 64,0 persen terhadap variabel produktivitas (Y). Variabel berbeda yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini bertanggung jawab atas sekitar 36,0 persen situasi. Format survei ini menunjukkan jika koefisien determinasi hasil sama dengan 100 persen atau satu. Dengan cara ini, model yang dibuat untuk penelitian ini dapat maju ke titik berikutnya.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara produktivitas pekerja dan beban pekerja. Hal ini terlihat dari persial uji T, dimana $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ rasio ($2,406 > 1,687$), menghasilkan penelitian H1 diterima. Fakta bahwa beban kerja seseorang telah didefinisikan dalam bentuk standar pekerjaan mereka sangat jelas dari sini. Jika sebagian besar karyawan bekerja sesuai standar, tidak akan ada masalah; namun, jika mereka bekerja di luar standar, akan ada pekerjaan yang dilakukan berlebih.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian yang telah dilaku kan peneliti membuktikan bahwasanya ada pengaruh lingkungan kerja pegawai terhadap produktivitas kerja para pegawai. Hal ini bisa dilihat dari hasil uji persial uji T dimana nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,515 > 1,687$). sehingga dapat hasil penelitian menerima H2. Hal tersebut sangatlah jelas bahwa lingkungan kerja pegawai berpengaruh pada produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Aurelia potu (2013) bahwasanya lingkungan kerja memberi kan pengaruh yang positif serta signifikansi terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja pegawai yang nyaman serta menyenangkan, dapat membentuk budaya kerja yang cukup memberikan performaterbaainya untuk menyelesaikan semua tugasnya sesuai dengan peran para pegawai.

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil dari analisis statistik yang diperoleh, penelitian ini menunjukkan bahwasanya ada pengaruh positif serta signifikansi terhadap produktivitas kerja pegawai pada variabel beban kerja terdapat pengaruh positif dan signifikansi terhadap produktivitas kerja pegawai pada variabel lingkungan kerja. Hal ini membuktikan bahwa beban kerja yang rendah dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai sebaliknya pada lingkungan kerja yang terdapat kenyamanan serta keamanan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Danu Praditya Setiawan (2016) bahwasanya beban kerja berpengaruh positif dan signifikansi sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikansi.

SIMPULAN

Dari penelitian yang telah dibahas pada Bab IV maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat Adanya pengaruh beban kerja pegawai terhadap produktivitas kerja pada pegawai. Hal ini didukung dari hasil penelitian dimana $t_{hitung} = 2,406 > t_{tabel} = 1.687$.
2. Terdapat Adanya pengaruh lingkungan kerja pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini di dukung dari hasil penelitian dimana $t_{hitung} = 2,515 > t_{tabel} = 1.687$.
3. Terdapat Adanya pengaruh beban pegawai kerja dan lingkungan kerja pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini di dukung dari hasil penelitian dimana $F_{hitung} = 12,817 > F_{tabel} = 3.160$.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. NitiseMITO. (2000). *Manajemen personalia: Manajemen sumber Daya Manusia*,Ed. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arikunto,S. (2013). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aru Rohim, F. Muslich Erna, W. Enny, I. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. White Cement Balongbendo. *Manajemen Branchmark Vol 3 Issue* .
- Busro.M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Paramedia Group.
- Ghozali,I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariyati,M. (2011). *Pengaruh Beban Kerja dan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Linting Manual Di PT. Djitoe Indonesia Tobacco* . Surakarta: Jurnal Sripsi. Universita Sebelas Maret Surakarta .
- Hasibuan, Melayu S.P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irwandy. (2006). *Faktor-faktor yang Berhubungan Dengan Beban Kerja Diunit Rawat inap*. Makasar: RS Jiwa Makasar.
- Manuaba. (2000). *Hubungan beban kerja dan kapasitas kerja*. Jakarta: Rinek Cipta.

- Putra, Ahmad Syukriansyah. (2012). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT WOM Finance Cabang Depok*. Depok: Jurnal Studi Manajemen Indonesia.
- Rohmatulloh, W., Satrio, B. (2017). Pengaruh Lingkungan, Komunikasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (Online)*. Vol.6 No.9 , (<https://ejournal.stiesia.ac.id>).
- Santoso,S. (2016). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: mandar maju.
- Sugiyono . (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Paramedia Group.