

# PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEGAWAI RUTAN KELAS II B SOE

*The Influence Of Workload And Work Environment On Work Productivity In Class II B Soe Detention Center Employees*

Zosimus A. I. Erap<sup>1,a)</sup>, Rolland E. Fanggidae<sup>2,b)</sup>, Clarce S. Maak<sup>3,c)</sup>, Ronald P. C. Fanggidae<sup>4,d)</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>)Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden: <sup>a)</sup> thyoerap18@gmail.com, <sup>b)</sup> rolland\_fanggidae@staf.undana.ac.id,

<sup>c)</sup> clarce.maak@staf.undana.ac.id, <sup>d)</sup> ronalfanggidae@staf.undana.ac.id

## ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor internal yang mempunyai peranan penting dalam berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi efektif orang atau tenaga kerja terhadap suatu organisasi atau bisnis dengan cara yang strategis, etis, dan bertanggung jawab secara sosial. Produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan pencapaian setiap tujuan yang ditetapkan perusahaan. Upaya peningkatan produktivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya dipengaruhi oleh tingkat beban kerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian survei merupakan suatu metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mengumpulkan data yang terjadi di masa lalu atau sekarang tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel, dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu. Teknik pengumpulan data melalui wawancara dan kuesioner. Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, hasil analisis deskriptif dengan menggunakan skor ganda untuk variabel-variabelnya menunjukkan bahwa beban kerja masuk dalam kategori sangat setuju, lingkungan kerja masuk dalam kategori sangat setuju, dan produktivitas kerja masuk dalam kategori sangat setuju. sangat setuju, tingkat sangat setuju. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa beban kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai Rutan Kelas II B Soe. Secara simultan beban kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas pegawai Rutan Kelas II B Soe.

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

## PENDAHULUAN

Dewasa ini setiap organisasi mulai menyadari pentingnya kualitas sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya. Wirawan (2015) mengatakan sumber daya manusia adalah orang, pegawai, karyawan, buruh, yang bekerja untuk suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor internal yang memegang peranan penting berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan, sehingga perlu diarahkan melalui manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis,

etis, dan sosial. Tujuan akan manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi. Notoatmodjo (2003) menyatakan tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan.

Produktivitas karyawan merupakan suatu ukuran standar perusahaan yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan di dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang maksimal (Herjanto, 2007). Produktivitas kerja menjadi perbandingan dalam setiap pencapaian target yang ditetapkan oleh suatu perusahaan. Adapun upaya untuk dapat meningkatkan Produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya, dapat dipengaruhi oleh tingkat beban kerja karyawan. Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Menurut Sunyoto (2012), beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress.

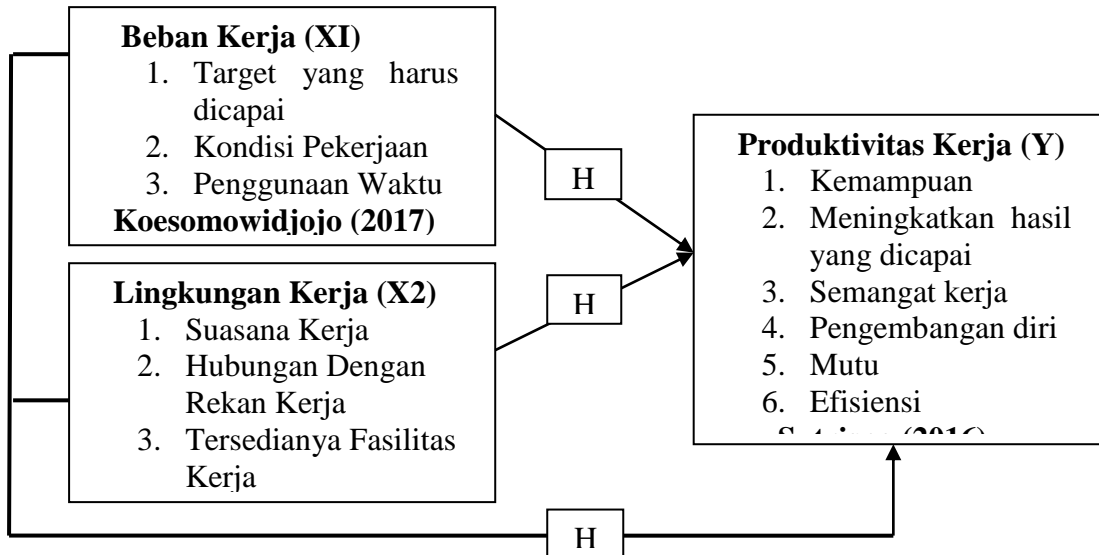
Beban kerja yang berlebihan akan menyebabkan pekerja mengalami kelelahan fisik dan mental, reaksi emosional dan mempengaruhi kesehatannya. Keterbatasan yang dimiliki pegawai menghambat tercapainya hasil kerja yang diharapkan, sehingga terdapat kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dengan tingkat kemampuan yang dimiliki pegawai. Tinggi rendahnya beban kerja tergantung pada kompleksitas proses kerja, persyaratan pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan yang tidak merata antar karyawan. Hal ini memvariasikan tingkat kinerja dan produktivitas setiap pekerja berdasarkan jumlah pekerjaan yang dilakukan setiap orang.

Dalam proses menjalankan aktivitas perusahaan, lingkungan kerja baik segala keadaan di sekitar pegawai yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan mampu menimbulkan kegairahan dan semangat dalam bekerja, begitu pula sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan maka akan menurunkan semangat dan semangat dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017:26) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Apabila lingkungan kerja harmonis dan kondusif maka karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan dapat melakukan pekerjaan dengan maksimal, lingkungan kerja harmonis dan kondusif terbentuk oleh hubungan kerja yang baik dengan atasan, bawahan maupun rekan kerja.

Rutan Kelas II B Soe merupakan tempat bimbingan dengan memberikan konseling mental kepribadian, khususnya pembentukan sikap mental sesuai norma sosial dan status hukum, serta konseling kemandirian kepribadian melalui pengembangan keterampilan yang memperhatikan bakat dan minat seti narapidana dalam berbagai kegiatan profesi yaitu perbengkelan, pertanian, peternakan dan kerajinan. Untuk meningkatkan produktivitas maka perlu memperhatikan kinerja pegawai agar dapat bekerja secara efektif dan meningkatkan hasil yang diperoleh. Oleh karena itu, perlu memperhatikan kualitas, kuantitas, kecepatan, efisiensi dan kemandirian untuk meningkatkan produktivitas. Peningkatan kinerja individu pegawai akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan sehingga

berujung pada peningkatan produktivitas. Kinerja karyawan yang stabil dengan tetap menjaga kondisi kerja yang optimal akan meningkatkan produktivitas.

### KERANGKA BERPIKIR



**Gambar 1.**  
Kerangka Berpikir

### HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam kalimat (Sugiyono, 2017).

- H1 : Diduga Beban kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja
- H2 : Diduga Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas kerja
- H3 : Diduga Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas kerja.
- H4 : Diduga Beban kerja dan Lingkungan Kerja Berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas kerja.

### METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian survei. Survei dilakukan untuk meneliti perilaku suatu individu atau kelompok. Penelitian survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 1.**  
Hasil Uji Validitas

Variabel	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan
<b>Beban Kerja (X1)</b>	0,334	> 0,312	VALID
	0,374	> 0,312	VALID
	0,420	> 0,312	VALID
	0,431	> 0,312	VALID
	0,593	> 0,312	VALID
	0,614	> 0,312	VALID
	0,404	> 0,312	VALID
	0,382	> 0,312	VALID
	0,405	> 0,312	VALID
<b>Lingkungan Kerja (X2)</b>	0,540	> 0,312	VALID
	0,724	> 0,312	VALID
	0,769	> 0,312	VALID
	0,750	> 0,312	VALID
	0,715	> 0,312	VALID
	0,827	> 0,312	VALID
	0,706	> 0,312	VALID
	0,652	> 0,312	VALID
<b>Produktivitas Kerja (Y)</b>	0,705	> 0,312	VALID
	0,604	> 0,312	VALID
	0,716	> 0,312	VALID
	0,754	> 0,312	VALID
	0,875	> 0,312	VALID
	0,888	> 0,312	VALID
	0,810	> 0,312	VALID
	0,819	> 0,312	VALID
	0,819	> 0,312	VALID
	0,680	> 0,312	VALID
	0,858	> 0,312	VALID
	0,772	> 0,312	VALID
	0,836	> 0,312	VALID
	0,770	> 0,312	VALID
	0,780	> 0,312	VALID
	0,888	> 0,312	VALID
0,853	> 0,312	VALID	
0,781	> 0,312	VALID	
0,709	> 0,312	VALID	

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan, bahwa variabel beban kerja, Lingkungan kerja dan Produktivitas kerja dinyatakan VALID, Karena Nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  adalah 0,312, didasarkan oleh nilai df (*degree of freedom*) dengan rumus  $N-2$  maka  $df = 40-2 = 38$  maka  $r_{tabel}$  38 dengan  $\alpha = 0,05$  adalah 0,312.

## Uji Realibilitas

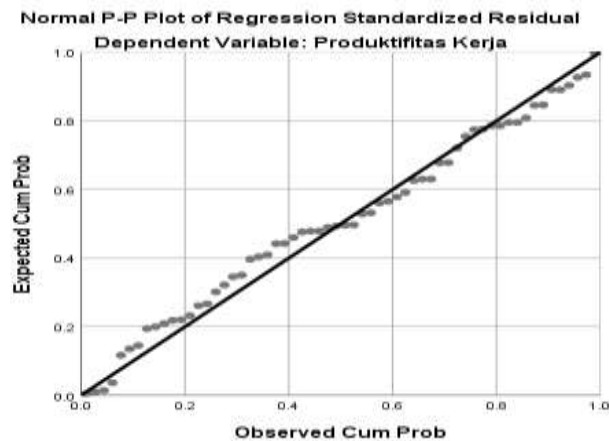
**Tabel 2.**  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Beban Kerja	0,662	$\geq 0,60$	RELIABEL
Lingkungan Kerja	0,853	$\geq 0,60$	RELIABEL
Produktivitas Kerja	0,960	$\geq 0,60$	RELIABEL

Berdasarkan tabel diatas, maka setiap item dinyatakan reliabel karena nilai *Cronboach Alpha*  $> 0,60$  yaitu Beban kerja sebesar 0,662, Lingkungan kerja sebesar 0,853, dan Produktivitas kerja sebesar 0,960. Nilai *Cronboach Alpha* dari tiap variabel.

## Uji Asumsi Klasik

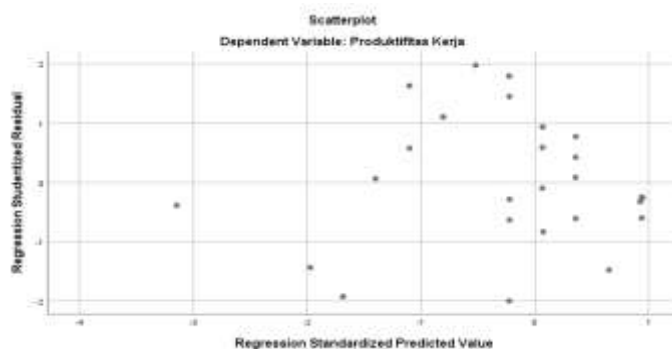
### Uji Normalitas



**Gambar 2.**  
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga model data ini memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 3.**  
Hasil Uji Heterokadistitas

Berdasarkan gambar diatas, diketahui bahwa titik-titik terdapat pola yang teratur baik yang menyempit, melebar, menyebar dan maupun bergelombang serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

### Uji Multikolinearsitas

**Tabel 3.**  
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	24,167	7,113		3,397	0,002		
Beban Kerja	1,007	0,178	0,003	3,038	0,000	0,922	1,084
Lingkungan Kerja	1,484	0,143	0,872	10,371	0,000	0,922	1,084

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Dari hasil uji multikolinearitas diatas dapat dilihat bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* < 0,05 yaitu Beban kerja (0,922) dan Lingkungan kerja (0,922), maka dapat disimpulkan bahwa persamaan model regresi yang diajukan bebas dari multikolinearitas.

### Analisis Rgresi Linear Berganda

**Tabel 4.**  
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24,167	7,113		3,397	0,002
Beban Kerja	1,007	0,178	0,003	3,038	0,000
Lingkungan Kerja	1,484	0,143	0,872	10,371	0,000

Berdasarkan tabel diatas maka persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut

$$Y = 24,167 + 1,007 X1 + 1,484 X2$$

Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 24,167 menyatakan bahwa apabila variabel Beban kerja, Lingkungan kerja, konstan maka besarnya Produktivitas kerja adalah 24,167.
2. Nilai koefisien regresi (b) dari variabel Beban kerja (X1) sebesar 1,007 terhadap Produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan setiap terjadi kenaikan 1% dari Beban kerja, maka terjadi kenaikan 1,007 pada Produktivitas kerja.
3. Nilai koefisien regresi (b) dari variabel Lingkungan kerja (X2) sebesar 1,484 terhadap Produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan setiap terjadi kenaikan 1% dari Lingkungan kerja, maka terjadi kenaikan 1,484 pada Produktivitas kerja.

## Uji Hipotesis

### Uji Parsial (t)

**Tabel 5.**

Hasil Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24,167	7,113		3,397	0,002
Beban Kerja	1,007	0,178	0,003	3,038	0,000
Lingkungan Kerja	1,484	0,143	0,872	10,371	0,000

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil pengujian t hitung sehingga dapat menjelaskan pengaruh variabel independen (x) secara parsial. Besarnya angka ttabel dengan ketentuan  $\alpha = 0,05$  dan Nilai ttabel diperoleh dengan  $k = 2$ ,  $n = 40$  dan  $df = n-k$  ( $40-2-1= 37$ ) sehingga diperoleh nilai ttabel sebesar 1,687.

Maka dapat disimpulkan untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Nilai thitung untuk Beban kerja adalah  $3,038 > ttabel (1,687)$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Beban kerja bersama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja.
2. Nilai thitung untuk Lingkungan kerja adalah  $10,371 > ttabel (1,687)$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja.

### Uji Simultan (F)

**Tabel 6.**

Hasil Uji f (Parsial)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1009,105	2	504,553	58,194	.000 <sup>b</sup>
	Residual	320,795	37	8,670		
	Total	1329,900	39			

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat hasil uji simultan yang menunjukkan bahwa nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dimana hasil analisis ini diperkuat dengan mencari nilai Ftabel dengan nilai mencari Ftabel dengan derajat kebebasan  $df = n-k-1 = 40-2-1 = 37$ , ( $n =$  jumlah data,  $k =$  jumlah variabel bebas/independen) pada tingkat alpha ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 pengujian 2 sisi, maka diperoleh Ftabel = 3,25 (lihat tabel F pada lampiran). Nilai Fhitung ( $58,194$ )  $>$  Ftabel ( $3,25$ ) dan nilai sig  $0,000 < 0,05$ . Hasil uji simultan atau uji-F ini menunjukkan bahwa

seluruh variabel independen (Beban kerja dan Lingkungan kerja) secara simultan atau secara keseluruhan berpengaruh terhadap variabel dependen (Produktivitas kerja).

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 7.**  
Hasil Uji Koefisien Determinasi

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 <sup>a</sup>	0,759	0,746	2,94451

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Berdasarkan pada tabel diatas, hasil analisis determinasi  $R^2$  menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.746. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen Beban Kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) terhadap variabel dependen (Y) Produktivitas kerja sebesar 74,6% dan sisanya sebesar 25,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil uji variabel penelitian yang diperoleh dari uji secara parsial, menyatakan bahwa Beban kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja. Nilai signifikan dari uji pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja menunjukkan nilai sig  $0,000 < 0,05$  dan nilai thitung untuk beban kerja adalah  $3,038 > t_{tabel} 1,687$ . Hasilnya dapat disimpulkan bahwa ketika beban kerja meningkat maka produktivitas kerja akan meningkat juga.

Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu Koesomowidjojo (2017:21). Beban kerja yang cukup tinggi dapat mengakibatkan kecemasan, kebingungan dan kemarahan pada teman kerja serta merasa tidak nyaman berada di lingkungan kerja. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja instansi menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kondisi ini tentunya akan sangat mempengaruhi produktivitas pegawai baik individu maupun kelompok yang pada akhirnya berimbas pada produktivitas instansi.

Seperti yang dikatkan Afia (2014) menyatakan bahwa beban kerja secara parsial berkontribusi positif dan memberikan efek yang baik terhadap produktivitas pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Astawa (2019) bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

Penurunan produktivitas pegawai pada Rutan Kelas II B Soe disebabkan oleh peningkatan beban kerja melalui jumlah waktu yang dibutuhkan pegawai ketika menyelesaikan dokumen dan laporan dalam 1 kali mengerjakan (jam). Penurunan produktivitas pegawai disebabkan seringnya para pegawai dipindah tugaskan pada berbagai bidang pelayanan sewaktu-waktu



dan tidak menentu sehingga dibutuhkan lebih banyak waktu penyesuaian oleh para pegawai untuk menyelesaikan tugas yang dipercayakan. Kelelahan fisik dan emosional akibat keterlibatan pegawai atas pekerjaan yang melebihi kapasitasnya mengakibatkan para pegawai tersebut tidak mampu memenuhi kebutuhan dalam bekerja atau tidak maksimal.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Dari hasil uji variabel penelitian yang diperoleh secara parsial, menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja. Adapun nilai signifikan dari uji pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja menunjukkan nilai  $\text{sig } 0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{\text{hitung}} 10,371 > t_{\text{tabel}} 1,687$ . Hasilnya dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja yang menunjukkan bahwa ketika lingkungan tempat bekerja nyaman dan kondusif maka produktivitas kerja dari setiap pegawai akan meningkat juga.

Menurut Sedarmayanti (2011) mendefinisikan, “Lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung seperti tersedianya fasilitas kerja memadai, hubungan dengan rekan kerja dan pencahayaan diruangan serta sirkulasi udara yang bersih dapat menunjang proses dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Panjaitan (2017), Purnami & utama (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Dari hasil penelitian dan teori yang dikemukakan maka peneliti dapat menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila dapat melakukan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas kerja, kondisi lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan produktivitas. Pada Rutan Kelas II Soe terjalin hubungan yang baik dan harmonis diantara sesama rekan kerja. Artinya, hubungan yang tercipta dalam lingkungan kerja baik dan harmonis menciptakan kemudahan dan kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Rekan kerja yang mampu diajak bekerjasama berpengaruh terhadap meningkatnya semangat kerja dan kepuasan kinerja para pegawai tersebut.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa memperhatikan lingkungan kerja berarti berusaha menciptakan kondisi lingkungan kerja yang memenuhi kebutuhan dan keinginan pegawai sebagai pelaksana pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik artinya karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak akan merasa risih dalam bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka termotivasi untuk bekerja yang memerlukan banyak pekerjaan. . harus dilakukan secara efektif agar produktivitasnya dapat dikatakan baik.

### **Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh Beban kerja dan Lingkungan kerja secara simultan terhadap Produktivitas kerja, dari hasil uji simultan (Uji-F) maka diperoleh nilai  $df(N1) = 2$ ,  $df(N2) = 40$ , dan untuk taraf signifikan adalah  $0,05$  maka dapat nilai  $F_{\text{tabel}}$  sebesar  $3,25$ . Nilai  $F_{\text{hitung}} 58,194 > F_{\text{tabel}} 3,25$  dan nilai  $\text{sig } 0,000 < 0,05$ . Hasil uji simultan atau uji-F ini menunjukkan bahwa seluruh variabel independen (Beban kerja dan Lingkungan

kerja) secara simultan atau secara keseluruhan berpengaruh terhadap variabel dependen (Produktivitas kerja). Berdasarkan hasil Uji R<sup>2</sup> diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,746 atau 74,6 % terdapat faktor-faktor dari beban kerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh dengan produktivitas kerja. Sedangkan sisanya 0,254 atau 25,4 % dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.

Menurut Serdamayanti (2011:189) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting diperhatikan, dan produktivitas kerja bukanlah hasil yang tercipta dengan sendirinya, tetapi harus diupayakan dengan pegawai yang diharapkan bisa terlibat dalam program organisasi sehingga bisa mengetahui apa saja yang diminta oleh organisasi dari pekerjaan yang telah dilakukan dan bersedia untuk melaksanakan tugas yang dibebankan terhadap para pegawainya.

Beban kerja merupakan proses yang terlalu banyak dan menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang (Sunyoto, 2012). Beban kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas pegawai, sedangkan beban kerja yang berlebihan akan menurunkan produktivitas pegawai. Beban kerja setiap instansi akan selalu ada dan harus dikelola secara cermat agar capaian dan tujuan sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Beban kerja terlihat jelas baik secara fisik maupun mental, jika beban kerja yang ditunjang dan material terlalu sedikit maka akan menghambat pekerjaan. Tentunya Anda harus memperhatikan beban kerja Anda untuk mencapai kenyamanan dan keselarasan yang sesuai dengan produktivitas yang dicapai.

Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dalam hal ini tidak hanya lingkungan kerja fisik saja seperti pewarnaan, tata ruang, suhu ruangan, keamanan yang harus diperhatikan dan ditingkatkan tetapi juga lingkungan kerja non fisik seperti hubungan antara atasan dan bawahan serta hubungan antara rekan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal (Render & Heizer, 2001).

Produktivitas adalah sejauh mana seorang karyawan dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan keterampilan dan kualitasnya. Setiap tugas yang diberikan merupakan beban kerja bagi setiap karyawan. Beban kerja merupakan hasil dari banyaknya kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai dengan menggunakan keahliannya dan perlu diselesaikan dalam waktu tertentu. Beban kerja di Rutan Soe Tingkat II B menjadi keluhan para petugas, khususnya seringkali terjadi mutasi kerja oleh petugas sewaktu-waktu dan ketidaksesuaian dengan sistem informasi kepegawaian. Pengalihan tugas ini memaksa pegawai untuk kembali beradaptasi dengan fungsi dan kondisi lingkungan kerjanya. Hal ini akan menurunkan produktivitas karyawan. Hal ini sesuai dengan pengertian produktivitas, yaitu perbandingan keluaran per satuan waktu. Namun waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas dibagi sebagian untuk penyesuaian dan sebagian lagi untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Akibatnya kinerja pegawai menjadi tidak maksimal.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor pada variabel diperoleh Beban kerja berada pada kategori sangat setuju, Lingkungan kerja berada pada kategori sangat setuju dan Produktivitas kerja berada pada kategori sangat setuju.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai Rutan kelas II B Soe.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai Rutan kelas II B Soe.
4. Secara simultan Beban kerja, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai Rutan kelas II B Soe.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afia. (2014). Kontribusi Beban Kerja, Disiplin Kerja, Hubungan Dengan Teman Sekerja Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Viccon Modern Industry. *Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi Unesa Kampus Ketintang, Surabaya*.
- Dewi, I & Astawa, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Ratio Construction. In *Majalah Ilmiah Widyacakra* (vol 1, issue 02, pp. 296-302).
- Fajriani, S. (2015). Pengaruh Beban Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 1(2): 30-59.
- Ferdinand. (2011). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi Semarang*: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harnida. (2015). Hubungan Efikasi Diri Dan Dukungan Sosial Dengan Burnout Pada Perawat. *Jurnal Psikologi Indonesia*. 4(1): 31-43.
- Hendrayani. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Riau Palet Pekanbaru. *Riau economic and Business Review*, 12. No. 4. 521-531.
- Herjanto, E. (2007). *Manajemen Operasi*. Grasindo. Jakarta.
- Khandan, M. (2015). Level of Workload and Its Relationship with Job Burnout Among Administrative Staff. *International Journal of Occupational Hygiene*.

- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Nisfiannoor, M. (2009). *Pendekatan Statistika Modern Untuk Ilmu Sosial*. Jakarta: Penerbit Salemba.
- NitiseMITO, S. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Nugroho, J. (2021). Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar. *Otonomi*, 21(1), 156-163.
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1).
- Purnami, I, & Utama, I. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13>.
- Render, Bairy & Heizer, Jay. (2001). *Prinsip-prinsip Manajemen Operasi Management*, Salemba empat. Jakarta.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*.
- Sihotang, N. (2004). Burnout Pada Karyawan Dsitinjau dari Persepsi Terhadap Lingkungan kerja Psikologis dan Jenis Kelamin. *Journal Psyche*, Vol I, h.10-16.
- Sinungan, M. (2008). *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : PT. Alfabet.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Supardi, S. (2002). *Dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: UUI Press. Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Paramedia.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi Dan Penelitian: Aplikasi Dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan Dan Pendidikan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.