

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE) CABANG UTAMA KUPANG

The Influence of Workload and Work Environment in Employee Productivity at PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Main Branch Kupang

Ernando P. S. W. Wicaksana^{1,a)}, Rolland E. Fanggidae^{2,b)}, Ria E. I. Nafie^{3,c)}, Tarsisius Timuneno^{4,d)}

^{1,2,3,4)}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} ernando.mnj.unc@gmail.com, ^{b)} rolland_fanggidae@staf.undana.ac.id, ^{c)} ria.nafie@staf.undana.co.id, ^{d)} tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Kupang. Metode penelitian yang digunakan bersifat asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian operasional yang berjumlah 45 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner yang diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel beban kerja berada pada kategori sangat tinggi, variabel lingkungan kerja berada pada kategori sedang dan variabel produktivitas kerja berada pada kategori sedang. Hasil uji t menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT JNE Cabang Utama Kupang, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. JNE Cabang Utama Kupang. Hasil uji F menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. JNE Cabang Utama Kupang. Hasil koefisien determinasi menunjukkan kontribusi variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja berpengaruh sangat kuat.

Kata Kunci : Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja karyawan merupakan isu permasalahan yang sering muncul. Permasalahan terkait produktivitas ini tentunya dapat berpengaruh pada tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai sasarannya. Produktivitas perusahaan bergantung dari produktivitas kerja karyawan secara individu, produktivitas kerja karyawan merujuk pada kemampuan seseorang untuk meningkatkan hasil kerja dan menyelesaikan tugas-tugas tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan seperti kualitas dan efisiensi (Mulyah dkk, 2023). Karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menyelesaikan pekerjaan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas dikatakan sangat penting untuk kesejahteraan ekonomi dan keberlangsungan hidup perusahaan atau organisasi,

oleh karena itu untuk meningkatkan produktivitas, maka karyawan harus selalu mendapatkan perhatian dari atasannya.

Perhatian tersebut berupa tindakan yang dilakukan untuk mengatasi permasalahan yang terjadi. Adapun upaya dalam meningkatkan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugas dapat dipengaruhi oleh tingkat beban kerja yang mereka miliki. Beban kerja yang semakin berat, jam kerja yang tidak sesuai, banyaknya kebutuhan yang harus terpenuhi bahkan sampai banyaknya pekerjaan yang harus segera diselesaikan menjadi salah satu permasalahan yang dirasakan pada karyawan. Beban kerja didefinisikan sebagai pandangan subjektif karyawan terhadap tugas yang harus dituntaskan dalam waktu tertentu, termasuk usaha yang diperlukan untuk mengatasi kendala selama bekerja (Budiasa, 2021).

Beban kerja muncul ketika karyawan tidak mampu menyelesaikan atau beradaptasi dengan tugas yang ditetapkan, dan jika seorang karyawan mampu mengelola dan menyesuaikan diri dengan tugas yang diberikan, hal itu tidak akan menjadi beban. Beban kerja yang berlebihan akan menyebabkan pekerja mengalami kelelahan fisik (lemah, lesu dan tidak bertenaga) maupun mental (stress, cemas dan depresi), hal ini tentunya dapat berdampak pada produktivitas kerja karyawan yang diharapkan. Oleh karena itu beban kerja menjadi suatu kondisi permasalahan yang perlu diperhatikan dan sesegera mungkin diatasi agar tidak memberatkan karyawan. Selain beban kerja yang muncul menjadi permasalahan, lingkungan kerja yang membosankan dan tidak nyaman dikarenakan beberapa aspek juga akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan.

Lingkungan kerja mencakup seluruh aspek fisik maupun non-fisik di sekitar karyawan, seperti fasilitas, hubungan interpersonal dan kebijakan dari perusahaan. Jika di lingkungan tempat kerja memberikan kesan yang kurang nyaman, pegawai akan merasa tidak bersemangat untuk bekerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Nitisemito (dalam Nuraini, 2013) yang mendefinisikan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan dan dapat memengaruhi disaat menjalankan tugas yang diberikan. Adapun Sedarmayanti (dalam Sugiyarti, 2012) menekankan bahwa lingkungan kerja yang ideal harus memenuhi sejumlah kriteria, seperti desain ruangan, jaminan keamanan selama bekerja serta hubungan interpersonal yang harmonis antar karyawan. .

Untuk mencapai target yang diinginkan, maka perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap beban kerja dan lingkungan kerja karyawan secara merata. Kedua faktor ini dipandang memiliki peran penting dalam mendukung tercapainya tingkat produktivitas kerja yang sesuai dengan sasaran organisasi. Akan tetapi beberapa perusahaan masih kurang dalam menaruh perhatian terhadap masalah tersebut. Permasalahan ini ditemukan pada salah satu perusahaan logistik PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Kupang. PT. JNE merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengiriman logistik. PT. JNE berpusat di Jakarta Barat dan mempunyai banyak cabang di beberapa kota di Indonesia termasuk di Kota Kupang yang berlokasi di Jl. Urip Sumoharjo No. 5 Kelurahan Merdeka Kota Kupang. Sebagai salah satu perusahaan logistik yang besar di Nusa Tenggara Timur, tentunya memiliki tanggung jawab beban kerja yang tidak ringan. Beban kerja yang banyak dengan waktu yang begitu padat PT. JNE Cabang Utama Kupang menunjukkan suatu kondisi yang beragam pada setiap karyawannya.

Berdasarkan Observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, didapati tingkat produktivitas kerja yang rendah pada beberapa karyawan PT. JNE Cabang Utama Kupang. Hal ini terlihat dari beberapa karyawan kurang optimal dalam koordinasi internal yang menyebabkan keterlambatan dalam pengiriman serta penjadwalan pengiriman yang tidak efisien yang membuat penumpukan paket di gudang dan keterlambatan pengiriman kepada konsumen. Kemudian, wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 17 Februari 2025 dengan *Human Resource Development* (HRD) PT. JNE Cabang Utama Kupang, Bapak Surahmanto, diketahui adanya kendala yang dialami beberapa karyawan dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu, khususnya pada periode event musiman seperti hari raya atau promo besar, ketika volume pengiriman mengalami peningkatan signifikan.

Dalam situasi tersebut, karyawan dihadapkan pada padatnya jadwal kerja dan tingginya intensitas kerja harian yang tinggi. Selain itu, pihak HRD menyebutkan adanya kemungkinan faktor lain yang turut mempengaruhi keterlambatan dalam penyelesaian tugas, seperti suasana kerja kurang nyaman maupun kurangnya waktu istirahat yang memadai. Pandangan Rivai (2019) menyatakan bahwa kombinasi tekanan tugas dan kondisi lingkungan tidak ideal dapat memicu penurunan produktivitas yang lebih besar dibandingkan dampak masing-masing faktor secara terpisah. Masalah yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan sangatlah banyak, dan hal tersebut menjadi tantangan bagi perusahaan dalam mengelola SDM yang berkualitas, dengan memperhatikan berbagai faktor diantaranya yaitu beban kerja dan lingkungan kerja terhadap karyawan.

KAJIAN TEORI

Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) produktivitas mencakup dua dimensi yakni efektifitas dan efisiensi, dimana efektifitas berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal dengan artian pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu, sedangkan efisiensi berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan itu dilaksanakan. Sedangkan menurut Bailey dalam Saptaputra *dkk.* (2023) mengatakan Produktivitas merupakan ukuran efisiensi dari output yang dihasilkan dalam hubungannya dengan input yang digunakan guna menghasilkan output tersebut. Dalam hal ini, output dapat merujuk pada barang maupun jasa yang dihasilkan, sedangkan input merujuk pada waktu, tenaga kerja, bahan baku ataupun sumber daya lain yang digunakan pada proses produksi. Menurut Elbadiansyah dalam Candana *dkk.* (2024) produktivitas adalah suatu perbandingan dari hasil dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan. Produktivitas kerja merupakan perbandingan dari hasil dan tingkat keterlibatan karyawan per satuan waktu atau berbagai barang/jasa yang dapat diproduksi oleh seseorang/sekelompok orang dalam kurun waktu tertentu (Fadli & Khusnia, 2021). Setiap organisasi perlu memperhatikan indikator tertentu agar organisasi dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien, menurut Sutrisno (2019) indikator produktivitas yaitu : kemampuan, meningkatkan hasil kerja, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi.

Beban Kerja

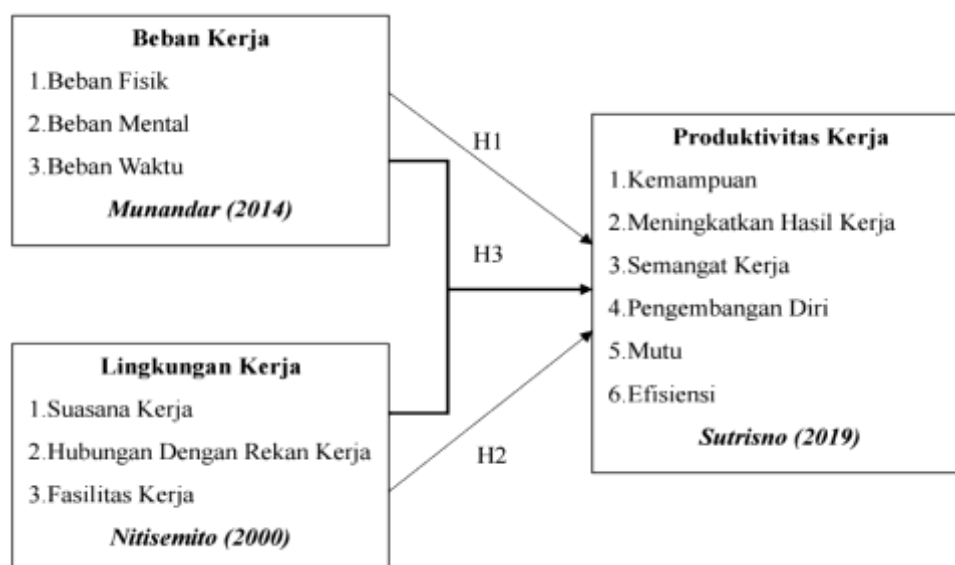
Menurut Meshkati dalam (Tarwaka, 2015) beban kerja di definisikan sebagai ketidaksesuaian antara kapasitas pekerja (baik fisik maupun mental) dengan kompleksitas

tugas yang dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik maka setiap aspek tersebut memiliki intensitas tekanan yang berbeda-beda. Sedangkan Siagan (2013) menyatakan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi yang dimiliki karyawan (Munandar, 2014). Menurut Suwatno & Priansa (2018) Beban kerja di tempat kerja bukan hanya menyangkut kelebihan pekerjaan tetapi juga termasuk yang setara/sama maupun sebaliknya atau terlalu rendah/kecil pekerjaan (*work underload*). Indikator beban kerja menurut Munandar (2014) ada tiga, yakni : beban fisik, beban mental, beban waktu.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala hal yang ada di sekitar karyawan baik fasilitas maupun sistem, yang memengaruhi cara mereka bekerja (Sutrisno, 2019). Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Menurut Sunyoto (2013) Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat memengaruhi dirinya disaat menjalankan tugas yang diberikan, misalnya kebersihan, suhu udara, keamanan bekerja, penerangan dan lain-lain. Menurut Malik (2016) Lingkungan Kerja merupakan gabungan faktor dari fisik dan mental yang memengaruhi pekerja, baik secara langsung maupun tidak langsung disaat mereka melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja sangatlah penting bagi pegawai dalam melakukan aktivitas bekerja (Saksono & Sunyoto, 2022). Menurut Basuki & Susilowati (2005) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam aktivitasnya. Indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2000) adalah : suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, fasilitas kerja.

Kerangka Berpikir



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka berpikir tersebut, maka disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Diduga beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT JNE Cabang Utama Kupang.
- H2 : Diduga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT JNE Cabang Utama Kupang.
- H3 : Diduga beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT JNE Cabang Utama Kupang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Data dikumpulkan melalui teknik kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi guna memperoleh informasi yang komprehensif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan operasional PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Kupang yang berjumlah 45 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala ordinal untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian. Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan keakuratan data yang diperoleh. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Metode kuantitatif ini dipilih karena mampu menguji hubungan antar variabel secara objektif dan terukur melalui analisis statistik (Sugiyono, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Inferensial Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. JNE Cabang Utama Kupang. Hasil uji analisis linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.
Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|--------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | |
| 1 | (Constant) | 3.465 | 1.364 | | .015 |
| | Beban Kerja | -.133 | .051 | -.037 | .013 |
| | Lingkungan Kerja | 2.001 | .028 | 1.003 | <.001 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : SPSS IBM V.27, diolah (2025)

Dari model tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta (a) yang diperoleh sebesar 3,465 maka artinya jika variabel beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) bernilai 0 (konstan), maka nilai variabel produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 3,465 poin
2. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja (X1) bernilai sebesar -0,133 , maka bisa diartikan bahwa setiap peningkatan pada beban kerja (X1) akan menurunkan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,133 poin, dengan asumsi variabel lain tetap sama .
3. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) bernilai sebesar 2,001 , maka setiap peningkatan pada lingkungan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja (Y) sebesar 2,001 poin, dengan asumsi variabel lain tetap sama.

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu atau sendiri-sendiri.

Tabel 2.
 Hasil Uji Parsial

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3.465 | 1.364 | | 2.541 | .015 |
| | Beban Kerja | -.133 | .051 | -.037 | -2.605 | .013 |
| | Lingkungan Kerja | 2.001 | .028 | 1.003 | 70.498 | <.001 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : SPSS IBM V.27, diolah (2025)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai $t^{hitung} - 2,605 > t^{tabel} - 2,017$ dan signifikansi $0,013 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel beban kerja berpengaruh secara negatif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT JNE Cabang Utama Kupang dan nilai $t^{hitung} 70,498 > t^{tabel} 2,017$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT JNE Cabang Utama Kupang.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dapat menunjukkan apakah variabel bebas (X1 dan X2) yaitu Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT JNE Cabang Utama Kupang.

Tabel 3.
 Hasil Uji Simultan

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|-------------------|----------------|----|-------------|----------|--------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 3755.561 | 2 | 1877.781 | 2564.796 | <.001 ^b |
| | Residual | 30.750 | 42 | .732 | | |
| | Total | 3786.311 | 44 | | | |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

Karna nilai $F^{\text{hitung}} 2564,796 > F^{\text{tabel}} 3,22$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT JNE Cabang Utama Kupang.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel-variabel *independent* secara bersama terhadap variabel *dependen*. Apabila nilai koefisien determinasi mendekati 0 maka pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependen* sangat terbatas, dan sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi mendekati 1 maka semakin besar pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependen*.

Tabel 4.
Hasil Koefisien Determinasi

| Model Summary ¹ | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .996 ^a | .992 | .991 | .85565 |

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : SPSS IBM V.27, diolah (2025)

Berdasarkan hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa R square sebesar 0,991 yang berarti nilai koefisien determinasi adalah 99,1 %. Artinya bahwa variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap variabel Produktivitas Kerja sebesar 99,1 %. Sedangkan sisanya sebesar 0,9 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT JNE Cabang Utama Kupang.

Variabel Beban Kerja (X1) pada PT JNE Cabang Utama Kupang, dengan nilai capaiannya berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sangatlah tinggi sehingga menyebabkan karyawan merasakan beban kerja yang banyak. Seperti pada Indikator beban fisik menunjukkan karyawan mengalami kelelahan akibat tuntutan pekerjaan yang berat, indikator beban mental menunjukkan adanya frustrasi karena jumlah tugas yang terus bertambah sementara tenaga kerja tetap, dan indikator beban waktu menunjukkan waktu istirahat yang tersedia belum memadai untuk pemulihan serta menjadi faktor penting dalam pencapaian standar kerja harian. Menurut pendapat Meshkati dalam (Tarwaka,2015) beban kerja merupakan ketidaksesuaian antara kapasitas pekerja (baik fisik maupun mental) dengan kompleksitas tugas yang dihadapi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT JNE Cabang Utama Kupang. Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel beban kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT JNE Cabang Utama Kupang. Pengaruh negatif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kenaikan beban kerja semakin menurunkan

Produktivitas kerja karyawan dan secara signifikan beban kerja memengaruhi produktivitas kerja karyawan PT JNE Cabang Utama Kupang

Secara praktis, dapat muncul anggapan bahwa khususnya bagi kurir, beban kerja yang tinggi justru seharusnya meningkatkan produktivitas kerja karena adanya peluang memperoleh bonus insentif tambahan. Namun, temuan penelitian ini justru membantah asumsi tersebut. Menurut Meshkati dalam (Tarwaka,2015) beban kerja di definisikan sebagai ketidaksesuaian antara kapasitas pekerja (baik fisik maupun mental) dengan kompleksitas tugas yang dihadapi. Artinya, meskipun ada bonus insentif, beban kerja yang berlebihan tetap menurunkan produktivitas kerja karena melampaui kapasitas optimal karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Nadiaty, (2019) bahwa semakin tinggi peningkatan beban kerja, maka akan semakin menurunkan produktivitas kerja karyawan dan menurut Hasanbasri (2006) mengatakan bahwa, beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan berkurangnya produktivitas kerja serta pendapat Neitisemito (2010) bahwa beban kerja merupakan faktor yang memengaruhi produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Trisnawaty & Parwoto (2021) dan Rukhviyanti & Ambarwati (2023) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun tidak sejalan dengan hasil penelitian Manoppo,*dkk* (2021) bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Perbedaan hasil ini dimungkinkan karena adanya perbedaan karakteristik objek penelitian dan penggunaan indikator yang berbeda dalam mengukur beban kerja dan produktivitas kerja. Dari hasil penelitian dan teori yang dikemukakan, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan dan arti bahwa tingginya beban kerja yang diberikan oleh perusahaan dapat menurunkan produktivitas kerja dari karyawan. Keterlambatan pengiriman paket ke konsumen disebabkan oleh tingginya beban kerja yang diberikan oleh perusahaan. Oleh sebab itu, pemberian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT JNE Cabang Utama Kupang.

Variabel Lingkungan Kerja (X₂) pada PT JNE Cabang Utama Kupang, dengan nilai capaiannya berada pada kategori sedang. Artinya, lingkungan kerja di PT. JNE Cabang Utama Kupang berada pada kategori cukup, namun masih kurang memadai untuk sepenuhnya mendukung aktivitas operasional. Suasana kerja, hubungan antar rekan, dan fasilitas kerja dinilai cukup membantu, tetapi belum optimal. Hal ini diperkuat dengan adanya responden yang memberi penilaian netral hingga kurang setuju, sehingga diperlukan perbaikan di beberapa aspek agar lingkungan kerja benar-benar mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut pendapat dari Sedarmayanti & Rehardian (2008) bahwa lingkungan kerja yang baik dan mendukung dapat meningkatkan produktivitas kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT JNE Cabang Utama Kupang. Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT JNE Cabang Utama Kupang. Pengaruh yang positif ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja semakin meningkat pula produktivitas kerja dan lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi produktivitas kerja dari karyawan

PT JNE Cabang Utama Kupang. Menurut Sedarmayanti & Rehardian (2008) bahwa lingkungan kerja yang baik dan mendukung dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung seperti suasana kerja yang kondusif, hubungan dengan rekan kerja terjalin baik dan fasilitas kerja yang memadai dapat menunjang proses dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas kerja (Nitisemito, 2010)

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kape, *dkk* (2023), Panjaitan (2017), Manoppo, *dkk* (2021) dan Trisnawaty & Parwoto. (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari hasil penelitian dan teori yang dikemukakan, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja di suatu perusahaan dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja di PT JNE Cabang Utama Kupang masih kurang memadai untuk sepenuhnya mendukung aktivitas operasional, sehingga untuk meningkatkannya perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang kondusif dan memperbaiki aspek-aspek yang masih dinilai kurang.

Variabel Produktivitas Kerja (Y) pada PT JNE Cabang Utama Kupang, dengan nilai capaiannya berada pada kategori sedang. Indikator kemampuan, hasil kerja, semangat, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi menunjukkan karyawan memiliki keterampilan dan usaha yang memadai dalam menjalankan tugas, meskipun belum sepenuhnya optimal. Hasil penelitian juga menunjukkan adanya keberagaman persepsi, di mana sebagian responden memberi penilaian netral hingga tidak setuju yang menandakan adanya perbedaan individual dalam menilai produktivitasnya.

Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT JNE Cabang Utama Kupang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT JNE Cabang Utama Kupang. Berdasarkan hasil uji F (uji simultan) variabel Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT JNE Cabang Utama Kupang. Hal ini berarti bahwa baik faktor beban kerja maupun lingkungan kerja saling melengkapi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan.

Meskipun pada uji t secara parsial beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT JNE Cabang Utama Kupang. Sejalan dengan pendapat Nitisemito (2010) bahwa beban kerja dan lingkungan kerja adalah faktor penting yang memengaruhi produktivitas kerja. Dengan demikian, meskipun beban kerja secara parsial berdampak negatif, peningkatan produktivitas tidak hanya ditentukan oleh tingkat beban kerja yang diberikan perusahaan, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas lingkungan kerja. Apabila PT JNE Cabang Utama Kupang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, maka pengaruh negatif beban kerja dapat diminimalisasi sehingga produktivitas kerja karyawan tetap terjaga. Pemberian beban kerja yang sesuai dan lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan produktivitas.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Trisnawaty & Parwoto, (2021) dan Manoppo, *dkk* (2021) Pada penelitian terdahulu terdapat perbedaan dengan penelitian saat ini, pada penelitian Trisnawaty & Parwoto, (2021) dan penelitian Manoppo, *dkk* (2021) menggunakan indikator yang berbeda pada setiap variabelnya dengan penelitian saat ini. Meskipun demikian, penelitian tersebut menyatakan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil diatas diperkuat dengan hasil uji determinasi yang menunjukkan pengaruh sangat kuat karena mendekati angka satu, namun tidak mutlak karena masih ada faktor-faktor yang belum diteliti dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, kompensasi, pengawasan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, fasilitas kerja, absensi kerja, tingkat perputaran karyawan (Nitisemito, 2010).

PENUTUP

Kesimpulan

1. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT JNE Cabang Utama Kupang
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT JNE Cabang Utama Kupang
3. Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT JNE Cabang Utama Kupang yang diperkuat oleh kemampuan variabel beban kerja dan lingkungan kerja memengaruhi variabel produktivitas kerja secara sangat kuat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan tingkat beban kerja berada dikategorikan sangat tinggi, perusahaan diharapkan dapat mengevaluasi kembali pemberian beban kerja karyawan dengan memperhatikan beban fisik, beban mental serta beban waktu pada karyawan. Tidak lupa perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja yang menunjukkan dikategori sedang, diharapkan untuk meningkatkan atau memperbanyak fasilitas sarana maupun prasarana supaya aktivitas operasional menjadi optimal dan produktivitas kerja karyawan dapat lebih meningkat. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk melihat faktor faktor lain seperti kepemimpinan, kompensasi, pengawasan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, fasilitas kerja, absensi kerja, tingkat perputaran karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini diluar beban kerja dan lingkungan kerja dalam memengaruhi produktivitas kerja karyawan PT JNE Cabang Utama Kupang

DAFTAR PUSTAKA

- Basuki, & Susilowati, I. (2005). Dampak kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja. *Jurnal JRBI*, 1(1), 31–47.
<https://ejournal.undip.ac.id>
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. CV. Pena Persada.
- Candana, D. M., Ali, H., & Zefriyenni. (2024). *Model kinerja dan produktivitas kerja karyawan*. CV. Gita Lentera.

- Fadhli, K., & Khusnia, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (produktivitas kerja)*. Guepedia.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Hasanbasri. (2006). *Sumber daya manusia & produktivitas kerja*. Bumi Aksara.
- Kape, M. D., Timuneno, T., Salean, D. Y., & Nursiani, N. P. (2023). Pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Kabupaten Sikka. *Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 4(2), 215–225. <https://ejournal.undana.ac.id/index.php/glory>
- Malik, N. (2016). *Dinamika pasar tenaga kerja*. UMM Press.
- Manoppo, P. K., Tewel, B., & Trang, I. (2021). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan integritas terhadap produktivitas karyawan di PT Empat Saudara Manado. *Jurnal EMBA*, 9(4), 773–781. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba>
- Muliyah, P., Aminatun, D., Nasution, S. S., Hastomo, T., Sitepu, S. S., & Tryana. (2023). *Manajemen sumber daya manusia: Analisis tentang prestasi kerja, produktivitas kerja dan kinerja karyawan*. STIEPARI Press.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi industri dan organisasi*. Universitas Indonesia.
- Nadiaty, A. H. (2019). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 383–394. <https://jurnal.unisri.ac.id>
- Nitisemito, A. S. (2000). *Manajemen personalia (manajemen sumber daya manusia)*. Ghalia Indonesia.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Aini Syam.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 1–5. <https://ejournal.bsi.ac.id>
- Rukhviyanti, N., & Ambarwati. (2023). Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja PT Toyota-Astra Motor NVDC Karawang. *Jurnal Techno-Socio Ekonomika*, 16(2), 197–208. <https://ejurnal.poltekpos.ac.id>
- Saksono, Y., & Sunyoto, D. (2022). *Manajemen sumber daya manusia (tinjauan konsep dasar)*. Eureka Media Aksara.
- Saptaputra, S. K., Vitalisryawati, L. P., Wardhana, A., Lestari, V., Zulhayudin, M. F., Sumaningrum, N. D., & Prianti, I. A. (2023). *Ergonomi dan lingkungan kerja*. CV. Media Sains Indonesia.
- Sedarmayanti, & Rehardian. (2018). Hubungan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kerja pegawai pada lembaga pendidikan tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 1, 70. <https://ejournal.stialanbandung.ac.id>
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

- Sugiyarti, G. (2012). Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 73–83. <https://jurnal.untagsmg.ac.id>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi publik dan bisnis*. Alfabeta.
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi industri: Dasar-dasar ergonomi aplikasi di tempat kerja* (Edisi revisi II). Harapan Press.
- Trisnawaty, M., & Parwoto. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 22(2), 84–92. <https://journals.ums.ac.id/index.php/dayasaing>