

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Alva Karya Perkasa Kantor Cabang Sari Husada Jakarta Selatan

^{1*)}Siti Nurmala, ²⁾Rizman Rifqie, dan ³⁾Darwin Marasi Purba

^{1,2)} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Binaniaga Indonesia

¹Nurmalla323@gmail.com

*corresponfing author

Received: April 2026, Accepted: Mei 2026, Published: Juni 2026, DOI: 10.33062/jkf.v2i2.103

Abstrak. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Alva Karya Perkasa Kantor Cabang Sari Husada Jakarta Selatan. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini menggunakan total dari karyawan yang ada di PT. Alva Karya Perkasa Kantor Cabang Sari Husada Jakarta Selatan yang berjumlah 89 orang ditentukan dengan sampling nonprobabilitas. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara, dokumen, dan kuesioner. Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis dengan program SPSS Statistic 26. Menurut hasil penelitian lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif, dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Alva Karya Perkasa Kantor Cabang Sari Husada Jakarta Selatan. Sedangkan secara simultan lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap terhadap produktivitas karyawan PT. Alva Karya Perkasa Kantor Cabang Sari Husada Jakarta Selatan.

Kata kunci: *lingkungan kerja, beban kerja, produktivitas kerja*

PENDAHULUAN

Di tengah era globalisasi yang penuh tantangan ini umumnya perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki suatu prestasi yang diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik bagi kelangsungan perusahaan. Perusahaan masa kini membutuhkan karyawan yang cenderung kompeten dalam bidangnya, memiliki loyalitas yang tinggi dan berintegritas. Sumber daya manusia yang baik akan membuat perusahaan semakin kuat dalam mengekspansi kredibilitasnya jika manajemen sumber daya manusia dikelola dengan optimal. Hasibuan (2019:9). Pemanfaatan sumber daya manusia yang optimal akan memudahkan perusahaan mencapainya targetnya. Salah satu cara optimalisasinya adalah dengan meningkatkan produktivitas. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan merupakan cara yang efektif dan efisien. Karena produktivitas perusahaan menjadi acuan untuk melakukan kegiatan dalam upaya peningkatan kualitas dan kuantitas produk. Tanpa produktivitas kerja sumber daya manusia yang baik perusahaan akan sulit mengikuti perkembangan zaman karena dunia ekonomi semakin maju.

Ada banyak cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk mengoptimalkan produktivitas karyawan, tetapi memberikan overload kerja fisik dan non fisik akan membuat karyawan mudah stress sehingga memungkinkan banyak karyawan yang keluar masuk perusahaan karena tidak kuat dengan tuntutan kerja. Perlu diadakan evaluasi kerja di perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan optimal serta fokus terhadap tugas yang diberikan. PT. Alva Karya Perkasa Jakarta Selatan adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang outsourcing, yaitu perusahaan penyedia jasa dan tenaga kerja dengan keahlian tertentu untuk perusahaan-perusahaan yang membutuhkan. Permasalahan yang terjadi di PT. Alva Karya Perkasa Kantor Cabang Sari Husada Jakarta Selatan merupakan fenomena kerja yang lumrah, tetapi jika tidak adanya perbaikan maka akan menimbulkan suatu ketidaknyamanan untuk produktivitas karyawan. Produktivitas karyawan sangat berkaitan dengan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan guna melihat hasil kerja yang telah dilakukan. Produktivitas yang diterapkan perusahaan sangat mengutamakan kualitas dan kuantitas dalam menjalankan pekerjaannya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan?
3. Apakah Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan?

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki dampak secara langsung kepada karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman akan membangun sebuah produktivitas yang optimal karena karyawan merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. Begitu pun sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak kondusif dapat berpengaruh menurunkan produktivitas karyawan. Menurut Mangkunegara (2017) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan sebuah tempat kerja di mana para pelaku kerja merasa nyaman dengan metode kerja, peraturan kerja dan individu yang

berada dalam ruang lingkup kerja tersebut. Menurut Sedarmayanti (2017:19) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik.: semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik: lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja seperti penerangan/pencahayaan, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dan dekorasi. Menurut Sedarmayanti (2017:30) indikator lingkungan kerja fisik terdiri dari penerangan cahaya, suhu udara, kebersihan, penggunaan warna, keamanan, dan jam kerja. Sementara lingkungan kerja non fisik antara lain hubungan kerja antara atasan dan bawahan dan hubungan kerja antar rekan kerja.

Beba Kerja

Beban kerja adalah sesuatu yang berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Kapasitas yang dibutuhkan seseorang untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan (performa harapan) berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu (performa aktual). Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo (2017) mendefinisikan Beban kerja adalah proses dalam menetapkan suatu jumlah jam kerja sumber daya manusia dalam bekerja, digunakan, dan untuk dibutuhkan menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, beban kerja merupakan suatu kondisi kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya dalam kurun waktu tertentu. Menurut Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo (2017) terdapat beberapa jenis beban kerja yaitu beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja kuantitatif merupakan jumlah pekerjaan yang besar dan harus dilaksanakan dengan tekanan kerja yang besar atas pekerjaannya. Beban kerja kualitatif menunjukkan adanya hubungan antara seorang pekerja yang mampu atau tidaknya melaksanakan pekerjaannya yang telah ditetapkan. Ada beberapa faktor beban kerja yaitu internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat adanya reaksi akibat beban kerja eksternal diantaranya usia, status kesehatan, motivasi, jenis kelamin. Faktor eksternal merupakan beban kerja yang mempengaruhi berasal dari luar tubuh karyawan, lingkungan kerja dan organisasi karyawan.

Menurut Munandar (2015) indikator-indikator dalam beban kerja sebagai berikut:

1. Beban Kerja Fisik
Beban kerja fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem fatal tubuh jantung dan pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban fisik yaitu: beban fisik fisiologis dan beban fisik biomekanika.
2. Beban Mental
Beban mental merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya. Adapun indikator dari beban mental yaitu : konsentrasi, adanya rasa bingung, kewaspadaan dan ketepatan pelayanan.
3. Beban Waktu
Beban waktu merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator beban waktu yaitu: kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan dan mengerjakan pekerjaan dua/lebih dalam waktu yang sama

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan suatu proses kegiatan tenaga kerja yang menghasilkan output berupa kualitas dan kuantitas performance suatu individu atau kelompok kerja. Produktivitas kerja menjadi sebuah tolok ukur efisiensi produktif suatu pekerjaan agar menjadi lebih baik dari sebelumnya. Menurut Kussrianto dalam Sutrisno (2017:102) mengemukakan Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien. Dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah kemampuan, di sini dapat diartikan sebagai kemampuan fisik, juga dikenal sebagai kemampuan keterampilan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, keterampilan diartikan sebagai kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu tingkat Pendidikan, kemampuan bekerja, skil atau keterampilan, etika kerja, motivasi, dan jaminan kesehatan. Menurut Sinugan (2014) indikator produktivitas kerja sebagai berikut:

1. Pengetahuan adalah akumulasi pendidikan yang baik.
2. Keterampilan (skill) adalah kemampuan dan penguasaan dari teknis dan menyelesaikan secara produktif.
3. Kuantitas yaitu seberapa banyak hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan sesuai target yang ditentukan.
4. Kualitas yaitu seberapa baik mutu yang dihasilkan oleh karyawan dan kemampuan karyawan dalam bekerja.
5. Tepat waktu yaitu seberapa suatu tingkat aktifitas yang diselesaikan dengan target waktu yang ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan metode survey yang digunakan dan merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dimana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan Sampel nonprobabilitas (nonprobability sampling) adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Berdasarkan hal tersebut, maka didapatkan sampel sebanyak 89 orang yang terdiri seluruh karyawan PT. Alva Karya Perkasa Kantor Cabang Sari Husada. Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara, dokumen-dokumen, dan kuesioner (angket). Wawancara adalah instrumen yang digunakan untuk menggali data secara lisan kepada pihak yang peneliti wawancara yaitu seluruh karyawan PT. Alva Karya Perkasa Kantor Cabang Sari Husada. Dokumen yakni pesan berarti atau berharga yang sifatnya tertulis atau tercetak yang mempunyai fungsi untuk bisa dipakai sebagai bukti keterangan. Dokumen yang digunakan oleh peneliti adalah berupa jurnal dan artikel yang terkait dengan judul dan dokumen yang dibutuhkan. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Maka variabel yang dapat diukur, dijabarkan menjadi indikator jawaban seperti instrumen yang menggunakan skala likert. Skala Likert merupakan skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

Tabel 1. Kriteria Skala Penilaian

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu – Ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono 2015)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Responden penelitian ini adalah seluruh seluruh karyawan PT. Alva Karya Perkasa Kantor Cabang Sari Husada. Karakteristik responden karyawan PT. Alva Karya Perkasa Kantor Cabang Sari Husada adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Jenis Jelamin	Laki-laki	40	44.9	44.9	44.9
	Perempuan	49	55.1	55.1	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
Usia	21 - 30 tahun	50	56.2	56.2	56.2
	31 - 40 tahun	36	40.4	40.4	96.6
	41 – 50 tahun	3	3.4	3.4	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
	SMA/SMK	15	16.9	16.9	16.9
Pendidikan Terakhir	Diploma	72	80.9	80.9	97.8
	S1	1	1.1	1.1	98.9
	S2	1	1.1	1.1	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
	< 1 tahun	2	2.2	2.2	2.2
Masa Kerja	1 - 3 tahun	66	74.2	74.2	76.4
	3 - 5 tahun	19	21.3	21.3	97.8
	> 5 tahun	2	2.2	2.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	
Jabatan	Kepala Kantor Cabang PT. Alva Karya Perkasa Kantor Cabang Sari Husada Jakarta Selatan	1	1.1	1.1	1.1
	HRD Kantor Cabang Sari Husada	1	1.1	1.1	1.1
	Manager CRM Kantor Cabang Sari Husada	1	1.1	1.1	1.1
	CRM Kantor Cabang Sari Husada	44	49.4	49.4	49.4
	Sales & Marketing Manager Kantor Cabang Sari Husada	1	1.1	1.1	1.1
	Sales Kantor Cabang Sari Husada	24	24.9	24.9	24.9
	Marketing Kantor Cabang Sari Husada	17	21.3	21.3	21.3
	Total	89	100.0	100.0	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Dalam uji validitas ini peneliti menggunakan program SPSS 26. Kuesioner penelitian ini terdiri dari 32 pernyataan yang perlu dijawab oleh 30 responden. Uji Validitas ini menggunakan rumus product moment. Kuesioner dikatakan valid apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} ($n = 30$; $\alpha = 5\% = 0.361$). Berikut hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Produktivitas karyawan (Y).

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan kerja (X1)

	Indikator	No. Pernyataan	<i>r product moment</i> hitung	<i>r product moment</i> tabel	Keterangan
Lingkungan Fisik	Penerangan	1	0.666	0,361	Valid
		2	0.666	0,361	Valid
	Suhu Udara	3	0.835	0,361	Valid
		4	0.876	0,361	Valid
	Kebersihan	5	0.467	0,361	Valid
		6	0.716	0,361	Valid
	Penggunaan Warna	7	0.443	0,361	Valid
		8	0.624	0,361	Valid
	Keamanan	9	0.506	0,361	Valid
		10	0.570	0,361	Valid
	Jam Kerja	11	0.801	0,361	Valid
		12	0.790	0,361	Valid
Lingku gan Non fisik	Hubungan Kerja Dengan Atasan	13	0.771	0,361	Valid
		14	0.771	0,361	Valid
	Hubungan Antar Rekan Kerja	15	0.879	0,361	Valid
		16	0.860	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X2)

Indikator	No. Pernyataan	r product moment hitung	r product moment tabel	Keterangan
Beban Kerja Fisik	1	0.883	0,361	Valid
	2	0.935	0,361	Valid
Beban Mental	3	0.934	0,361	Valid
	4	0.523	0,361	Valid
Beban Waktu	5	0.413	0,361	Valid
	6	0.413	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Produktifitas Kerja (Y)

Indikator	No. Pernyataan	r product moment hitung	r product moment tabel	Keterangan
Pengetahuan	1	0.687	0,361	Valid
	2	0.562	0,361	Valid
Keterampilan (Skill)	3	0.749	0,361	Valid
	4	0.687	0,361	Valid
Kuantitas	5	0.562	0,361	Valid
	6	0.749	0,361	Valid
Kualitas	7	0.463	0,361	Valid
	8	0.758	0,361	Valid
Tepat Waktu	9	0.562	0,361	Valid
	10	0.772	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk memperlihatkan sejauh mana suatu kuesioner, Menurut Sugiyono (2019:364) instrumen penelitian dikatakan realibel jika *Chronbach Alpha* > 0,6. Hasil uji reliabilitas pada variabel lingkungan kerja (X₁), dan beban kerja (X₂) dan Produktivitas (Y) :

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1)

Variabel	Reliability Statistics	
	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
Lingkungan Kerja (x1)	.928	16
Beban Kerja (X2)	.838	6
Produktifitas Kerja (Y)	.791	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

Uji Asumsi Klasik

Menurut Simanjuntak (2019:4), uji asumsi klasik untuk mengetahui apakah model regresi yang dirancang sudah sesuai alat prediksi yang berguna dan bagus. Uji asumsi klasik yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji korelasi.

Tabel 7. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Keterangan
Uji Normalitas	Disimpulkan bahwa data berdistribusi normal
Uji Multikolinearitas	Tidak ada gejala Multikolinearitas antara variabel <i>independent</i>
Uji Heteroskedastisitas	Tidak ada gejala Heteroskedastisitas
Uji Linieritas	Disimpulkan bahwa adanya hubungan yang linear secara signifikan antara variabel <i>independent</i> dengan variabel <i>dependent</i> .

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

Analisis Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 16 pertanyaan untuk variabel Lingkungan Kerja (X1), 6 pertanyaan untuk variabel Beban Kerja (X2), dan 10 pertanyaan untuk variabel Produktivitas Kerja (Y). Ukuran pemusatan data meliputi nilai rata-rata hitung, modus, median. Sedangkan ukuran penyebaran data meliputi range atau jangkauan data dan standar deviasi. Dengan jumlah responden sebanyak 89 karyawan yang ada di PT. Alva Karya Perkasa Kantor Cabang Sari Husada sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode likert yaitu 1 (Sangat Tidak Setuju), 2 (Tidak Setuju), 3 (Ragu-Ragu), 4 (Setuju) dan 5 (Sangat Setuju).

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil uji analisis liner berganda ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan motivasi secara Bersama – sama atau simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Alva Karya Perkasa Kantor Cabang Sari Husada tabel uji analisis liniernya sebagai berikut

Tabel 8. Hasil Analisis Uji Statistik Deskriptif

		Statistics		
		Total X1	Total X2	Total Y
N	Valid	89	89	89
	Missing	0	0	0
Mean		49.97	14.35	42.04
Median		48.00	12.00	43.00
Mode		56	10	44
Std. Deviation		10.484	5.115	4.717
Variance		109.919	26.161	22.248
Range		38	16	15
Minimum		32	8	34
Maximum		70	24	49
Sum		4447	1277	3742
Percentiles	25	42.50	10.00	38.00
	50	48.00	12.00	43.00
	75	56.00	19.00	47.00

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022

Tabel 9. Hasil Uji Persamaan Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	27.841	2.259		12.326	.000		
	Total X1	.163	.039	.363	4.190	.000	.999	1.001
	Total X2	.491	.093	.458	5.280	.000	.999	1.001

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022

Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

$$\hat{Y} = 27.841 + 0,163 X_1 + 0,491 X_2 + e$$

Maka interpretasi yang terbentuk yaitu:

1. Nilai konstanta 27,841 mempunyai arti bahwa apabila variabel-variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja dan Beban Kerja konstan atau tidak berubah maka Produktivitas Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 27,841.

2. Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,163$ mempunyai arti bahwa jika Lingkungan Kerja lebih ditingkatkan sedangkan variabel Beban Kerja dinyatakan tetap (tidak terjadi perubahan) maka diprediksi Produktivitas Kerja akan naik sebesar 0,163.
3. Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,491$ mempunyai arti bahwa jika Beban Kerja lebih ditingkatkan sedangkan variabel Lingkungan Kerja dinyatakan tetap (tidak terjadi perubahan) maka diprediksi Produktivitas Kerja juga akan naik sebesar 0,491.

Uji Analisis Korelasi

Uji analisis korelasi dengan menggunakan SPSS.26 sebagai cara untuk mengetahui arah kekuatan hubungan antara dua variable independent dengan satu variable dependent. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka ada korelasi antar variable dan jika sebaliknya maka tidak ada korelasi dalam variabel, maka diperoleh hasil output sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Analisis Korelasi Berganda (R)

Correlations				
		Total X1	Total X2	Total Y
Total X1	Pearson Correlation	1	.038	.381**
	Sig. (2-tailed)		.723	.000
	N	89	89	89
Total X2	Pearson Correlation	.038	1	.472**
	Sig. (2-tailed)	.723		.000
	N	89	89	89
Total Y	Pearson Correlation	.381**	.472**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	89	89	89

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Hasil hotesis secara parsial silakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel lingkungan kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) pada produktivitas kerja karyawan PT. Alva Karya Perkasa Kantor Cabang Sari Husada dan hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 11. Hasil Uji Secara Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	27.841	2.259		12.326	.000		
Total X1	.163	.039	.363	4.190	.000	.999	1.001
Total X2	.491	.093	.458	5.280	.000	.999	1.001

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022

- a. Variabel Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas kerja.

Hasil uji parsial variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) diperoleh $X_1 = 0.163$ dengan nilai signifikansi $1.001 > 0.05$ dan $df = N - K$ (variabel bebas) atau $89 - 2 = 87$ didapat $t_{tabel} = 1.662$ dan $t_{hitung} 4.190$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $4.190 > 1.662$ dengan nilai signifikansi 1.001 diatas 0.05 yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif lingkungan kerja pada produktivitas kerja karyawan PT. Alva Karya Perkasa Kantor Cabang Sari Husada

- b. Variable motivasi terhadap kinerja

Hasil uji parsial variabel beban kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) diperoleh $X_2 = 0.491$ dengan nilai signifikansi $1.001 > 0.05$ dan $df = N - K$ (variable bebas) atau $89 - 2 = 87$ didapat $t_{tabel} = 1.662$ dan $t_{hitung} 5.280$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $5.280 > 1.662$ dengan nilai signifikansi 1.001 diatas 0.05 yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif beban kerja pada produktivitas kerja karyawan PT. Alva Karya Perkasa Kantor Cabang Sari Husada

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji signifikan secara simultan dimaksudkan untuk menguji apakah lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan PT. Alva Karya Perkasa Kantor Cabang Sari Husada, dapat dilihat bahwa secara parsial diperoleh nilai $\hat{Y} = 27.841 + 0,163 X_1 + 0,491 X_2 + e$ dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Analisis Secara Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	693.710	2	346.855	23.597	.000 ^b

Residual	1264.110	86	14.699
Total	1957.820	88	

a. Dependent Variable: Total Y

b. Predictors: (Constant), Total X2, TotalX1

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, didapat F hitung adalah 23,597. Sedangkan F table adalah 3,10, dilihat pada tabel distribusi F (Lampiran Tabel F), pada kolom 2 pada baris ke 87 ($n - k : 89 - 2 = 87$). Sementara hasil perhitungan Fhitung $23,597 > F_{table} 3,10$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Pada tabel di atas juga didapat nilai Sig 0,000, sehingga Sig. 0,000 $< 0,005$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yaitu yang pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikatnya, nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 13. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.595 ^a	.354	.339	3.834

a. Predictors: (Constant), Total X2, TotalX1

b. Dependent Variable: Total Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022

Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada Adjusted R Square sebesar 0,339, hasil ini mengandung pengertian bahwa kemampuan Lingkungan Kerja dan Beban Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Produktivitas Kerja adalah sebesar 33,9 %, sementara 66,1% (100% - 33,9%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar variabel penelitian ini.

Pembahasan

a. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) PT. Alva Karya Perkasa Kantor Cabang Sari Husada Jakarta Selatan

Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja PT. Alva Karya Perkasa Kantor Cabang Sari Husada Jakarta Selatan. Hasil Penelitian ini menggambarkan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja yang diberikan, maka akan semakin tinggi pula tingkat Produktivitas Kerja Karyawan PT. Alva Karya Perkasa Kantor Cabang Sari Husada Jakarta Selatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kandung Joko Nugroho 2021, dengan judul penelitian Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar, hasil penelitian Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

Hal yang menjadi salah satu prinsip perusahaan merencanakan produksi adalah panduan persepsi di dalam area dan lingkungan kerja dengan perusahaan. Selanjutnya perencanaan tersebut menjadi kegiatan yang sistematis dan dilakukan oleh seluruh karyawan di PT. Alva Karya Perkasa Kantor Cabang Sari Husada Jakarta Selatan. Hal penting dalam sebuah kegiatan produksi adalah lingkungan kerja yang dapat menunjang peningkatan produktivitas karyawan dalam bekerja sehingga output yang dihasilkan dari kegiatan produksi dapat mencapai target yang ditentukan. Dari hasil penelitian ini, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Alva Karya Perkasa Kantor Cabang Sari Husada Jakarta Selatan.

b. Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) PT. Alva Karya Perkasa Kantor Cabang Sari Husada Jakarta Selatan

Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Alva Karya Perkasa Kantor Cabang Sari Husada Jakarta Selatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rusda Irawati dan Dini Arimbi Carolina 2017, dengan judul penelitian Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Operator PT. Giken Precision Indonesia, Batam. Hasil penelitian Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Dalam proses produksi dalam sebuah perusahaan karyawan mendapatkan beban kerja sesuai dengan porsi dan jabatan yang diterimanya, dengan berbagai kebijakan yang sudah diterapkan oleh perusahaan terkait tugas dan kewajiban karyawan maka hal tersebut harus menjadi perhatian untuk seluruh karyawan dalam menyelesaikannya. Hal ini menjadi keluar dari kaidah yang semestinya saat beban kerja yang diterima karyawan melampaui kemampuan karyawan dan kesepakatan yang sudah

tertera pada saat erjanjian kontrak kerja, dengan hasil penelitian yang mana beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Beban kerja ini menjadi salah satu perhatian dari perusahaan guna untuk peningkatan produktivitas karyawan yang mana pembagian tugas dan kewajibannya disesuaikan dengan kapasitas kemampuan karyawan yang nantinya juga akan menunjang hasil yang dihasilkan untuk pemenuhan kebutuhan pelanggan, dengan demikian kebijakan akan target yang harus tercapai dapat terwujud dengan baik.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) PT. Alva Karya Perkasa Kantor Cabang Sari Husada Jakarta Selatan

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengolahan data pada variabel independen Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) serta variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja (Y). Hasil yang didapat adalah variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Alva Karya Perkasa Kantor Cabang Sari Husada Jakarta Selatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, Arfi Hafiz Mudrika dan Andre Syahputra Tarigan 2021 dengan judul penelitian Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Balmera. Hasil penelitian Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Produktivitas karyawan dapat terwujud apabila kebijakan yang diberikan terhadapnya sesuai dengan kapasitas kemampuannya, dengan demikian produktivitas dapat terurai sesuai dengan kebutuhan perusahaan inginkan. Selain daripada itu, faktor lain seperti lingkungan kerja menjadi hal lain yang harus jadi perhatian dalam pelaksanaan produksi, hal ini berguna untuk mempercepat proses produksi maupun transaksi, dengan lingkungan kerja yang baik maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat, hal ini dibuktikan dengan penelitian ini yang mana lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Alva Karya Perkasa Kantor Cabang Sari Husada Jakarta Selatan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, maka peneliti memperoleh kesimpulan mengenai "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Alva Karya Perkasa Kantor Cabang Sari Husada Jakarta Selatan" adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Alva Karya Perkasa Kantor Cabang Sari Husada Jakarta Selatan. Hal ini menunjukkan tinggi rendahnya produktivitas kerja menjalankan tugas sebagai karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang baik.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Alva Karya Perkasa Kantor Cabang Sari Husada Jakarta Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya dapat dipengaruhi oleh seberapa banyak beban kerja yang didapkannya.
3. Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Alva Karya Perkasa Divisi Sari Husada Jakarta Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama - sama memiliki pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja, dengan meningkatnya fasilitas lingkungan kerja dan terorganisir nya beban kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Alva Karya Perkasa Divisi Sari Husada Jakarta Selatan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut.

1. Bagi Perusahaan
Lingkungan Kerja dan Beban Kerja mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan PT. Alva Karya Perkasa Divisi Sari Husada Jakarta Selatan, oleh sebab itu perusahaan harus lebih memperhatikan dan memperbaiki lingkungan kerja karyawan dan mengurangi beban kerja karyawan sehingga akan memperbaiki Produktivitas Kerja karyawan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Saran untuk penelitian selanjutnya, karena penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel maka disarankan untuk peneliti selanjutnya menambahkan variabel lain seperti disiplin kerja, tunjangan, bonus, atau kepuasan kerja yang dapat berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan PT. Alva Karya Perkasa Divisi Sari Husada Jakarta Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Hannani. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II Rumah Sakit Umum Wisata UTT Makasar. Jurnal Mirai Manajemen. Vol. 01, No. 02. <https://journal.stieamkop.ac> di akses 30 April 2022
- Busro, Muhamad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.

- Danang Sunyoto. (2016). Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Hasibuan, Malayu S.P.. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-23). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hertanto, Eko. (2011). Pengaruh Stressor, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putera Dharma Industri Pulogadung Jakarta Timur. Skripsi. Universitas Pembangunan Nasional Veteran, Yogyakarta.
- Herni Anisa Putri, Aminuddin Irfani, (2020), Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. POS Indonesia (Persero), Jurnal Prosiding Manajemen Vol.6 No.1, 2020, ISSN: 2460-6545 DOI: <https://doi.org/10.29313/v6i1.19668>
- Jonathan Sarwono. (2017). Mengenal Prosedur-Prosedur Populer dalam SPSS 23. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Koesomowidjojo, Suci (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Munandar. (2015). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Martina Trisnawaty, Parwoto (2020), Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi kasus pada Bagian produksi 1, PT.JS, Jakarta), Jurnal Manajemen Daya Saing, Vol 22, No. 2, 2020, ISSN 1411-3442, eISSN; 2541-254x DOI: <https://10.23917/dayasaing.v22i2.1236>
- Prima Yulianti (2022), Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Syariah Cabang Padang, Jurnal Penelitian dan Pengkajian Ilmiah Sosial Budaya – JPPISB, Vol.1 No. 2 (2022) ISSN: 2809-9508. DOI: <https://doi.org/10.47233/jppisb.v1i2.459>
- Sutrisno, Edi. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Sugiyono (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: PT Alfabeta.
- _____. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabeta.
- _____. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: PT Alfabeta.
- _____. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: PT Alfabeta.
- _____. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: PT Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT Refika Aditama.
- _____. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinungan, Muchdarsyah (2014). Produktivitas: Apa dan Bagaimana, Ed.2, Cet.8. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stephen, Robbins (2015). Perilaku Organisasi. Penerbit Salemba Empat. Jakarta
- Tohardi, Ahmad. (2017). Pemahaman Praktis Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE.
- Tjiabrata, Fernando. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sabar Ganda Manado. Jurnal EMBA ISSN 2303-1174 Vol. 5 No. 2, Hal 1570-1580.
- Yustina Olivia Da silva, Pipiet Niken Aurelia, Marta Edellya, (2021), Pengaruh Beban dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Cipta Buana Sentosa di Maumere Flores, Jurnal Gema Wiralodra, Vol 12 No. 1, April 2021, E-ISSN 2622-1969, P-ISSN:1693-7945 DOI: <https://doi.org/10.31943/gemawiralodra.v12i1.173>