

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT.Pos Indonesia (PERSERO)

Herni Anisa Putri, Aminuddin Irfani

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung
Bandung, Indonesia

Upherny17@gmail.com, Aminuddin.ifani@gmail.com

Abstract—PT. Pos Indonesia (Persero) is a company engaged in the postal service to support corporate services need to pay attention to the work environment in order to increase employee work productivity by providing supporting facilities such as providing good lighting, there is air circulation in every corner of the workspace, avoiding noise, security at the place work. If the company does not implement these facilities, it will significantly have an impact on reducing the concentration of employees resulting in decreased productivity. Based on observations made by researchers at PT. Pos Indonesia (Persero) researchers men find some shortcomings about the work environment in the company such as the lack of lighting in several corners of the workspace that can interfere with vision, the air temperature in the workspace feels quite hot and hot that is because in the workspace there is no air conditioning and lack of air circulation so that minimal air entering the room . This can affect and reduce the level of concentration of employees when carrying out their work activities. In addition to the work environment the workload also affects the work productivity of employees, based on the results of interviews some employees complained about the uneven distribution of tasks. It often happens that employees get assignments that are not actually their responsibilities such as doing work or work of colleagues who are not admitted due to illness or leave. So that employees feel that the burden of other employees is placed on him, while the company's demands remain the same, namely having to finish work on time, it can also affect their psychology. Based on this phenomenon, the problems in this study are formulated as follows: (1) How is the work environment at PT.Pos Indonesia (2) How is the workload at PT.Pos Indonesia (3) How about Work Productivity at PT.Pos Indonesia (4) How the influence of the work environment on employee work productivity at PT.Pos Indonesia (5) How does the influence of workload on employee work productivity at PT.Pos Indonesia (6) How does the work environment and workload influence on employee work productivity at PT.Pos Indonesia. The research method is using descriptive and verification analysis which is processes the data using the SPSS assistance program. The sample payment method uses the saturated sample technique. With a total of 76 respondents, PT.POS INDONESIA (Persero) employees. The independent variables studied in the study consisted of the Work Environment and Workload while for the variable inclusion of Employee Work Productivity. Data collection was used using a questionnaire. The results of this study concluded that: 1) Work environment variables are belong to good categories. 2) Workload Variables belong to good category. 3) Employee Productivity Variables are belong to good category. 4) Work Environment Variables have a significant effect on the Employee

Productivity of PT.POS INDONESIA (Persero). 5) Workload Variable has a significantly effect on the Employee Productivity of PT.POS INDONESIA (Persero). 6) Based on the results of multiple regression analysis the Work Environment and Workload are significantly effect to the Employee Productivity of PT.POS INDONESIA (Persero).

Keywords—*Work Environment, Workload, Employee Work Productivity.*

Abstrak—PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan perusahaan bergerak dibidang layanan pos untuk menunjang pelayanan perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan menyediakan fasilitas pendukung seperti memberikan pencahayaan yang baik, terdapat sirkulasi udara disetiap sudut ruang kerja, menghindari dari suara bising, keamanan di tempat kerja. Apabila perusahaan tidak menerapkan fasilitas tersebut maka secara signifikan akan berdampak pada penurunan konsentrasi karyawan yang berakibat pada turunya produktivitas. Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di PT.Pos Indonesia (Persero) peneliti menemukan beberapa kekurangan mengenai lingkungan kerja di perusahaan seperti minimnya penerangan di beberapa sudut ruang kerja yang dapat mengganggu penglihatan, suhu udara di ruang kerja terasa cukup panas dan gerah hal itu dikarenakan didalam ruang kerja tidak terdapat AC dan kurangnya sirkulasi udara sehingga minimnya udara yang masuk ke ruangan. Hal tersebut dapat mempengaruhi dan mengurangi tingkat konsentrasi karyawan saat melakukan aktivitas bekerja mereka. Selain lingkungan kerja beban kerja juga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, berdasarkan hasil wawancara beberapa karyawan mengeluhkan pembagian tugas yang tidak merata. Seringkali terjadi karyawan mendapatkan tugas yang yang sebenarnya bukan tanggung jawabnya seperti hal nya mengerjakan tugas atau pekerjaan rekannya yang tidak masuk dikarenakan sakit atau cuti. Sehingga karyawan merasa bahwa beban karyawan lain di beban kan kepada dirinya sedangkan tuntutan perusahaan tetap sama yaitu harus menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, hal tersebut juga dapat mempengaruhi psikologis mereka. Berdasarkan fenomena tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: (1) Bagaimana lingkungan kerja di PT.Pos Indonesia (2) Bagaimana beban kerja di PT.Pos Indonesia (3) Bagaimana Produktivitas Kerja di PT.Pos Indonesia (4) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Pos Indonesia (5) Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja

karyawan di PT.Pos Indonesia (6) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Pos Indonesia. Adapun metode penelitian yang digunakan berupa analisis deskriptif dan verifikatif yang pengolahan datanya menggunakan bantuan program SPSS. Metode penarikan Produktivitas kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena produktivitas kerja mempengaruhi kualitas pekerjaan karyawan serta pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang aman dan kondusif akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan itu sendiri (Wahyuningsih 2018).sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Dengan jumlah responden sebanyak 76 orang karyawan PT.POS INDONESIA (Persero). Variabel bebas yang dikaji dalam penelitian berupa Lingkungan Kerja dan Beban Kerja sedangkan untuk variabel terikat berupa Produktivitas Kerja Karyawan. Pengumpulan data digunakan dengan menggunakan kuesioner, observasi dan wawancara. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) Variabel Lingkungan Kerja termasuk dalam kategori baik. 2) Variabel Beban Kerja termasuk dalam kategori baik. 3) Variabel Produktivitas Kerja Karyawan termasuk dalam kategori baik. 4) Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.POS INDONESIA (Persero). 5) Variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.POS INDONESIA (Persero). 6) Berdasarkan hasil analisis regresi berganda Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT.POS INDONESIA (Persero).

Kata kunci—Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia yaitu merupakan salah satu hal yang berperan penting dalam bergeraknya suatu tujuan perusahaan untuk mengembangkan serta mendorong perusahaan agar dapat tercapainya target perusahaan. Menurut Manik (2018) Sumber Daya Manusia yaitu merupakan seni juga suatu ilmu pengadaan, pengembangan, dan juga merupakan suatu pemanfaatan yang mempunyai tujuan bagi organisasi agar dapat memberikan hasrat semangat dalam bekerja bagi seluruh karyawannya.

Menurut Kurniawan, dkk (2016) keberhasilan suatu organisasi dalam mengatur sumber daya manusia yang dimiliki merupakan faktor yang menentukan keberhasilan dari tujuan pencapaian organisasi tersebut. Semua organisasi akan terus berusaha dalam meningkatkan produktivitas kerja para karyawannya dengan harapan bahwa apa yang menjadi tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Produktivitas merupakan salah satu unsur terpenting dalam tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu setiap hal apapun yang dikerjakan oleh karyawan di perusahaan harus dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Produktivitas kerja merupakan suatu hasil yang diterima dari setiap pekerjaan yang telah dikerjakan oleh seorang karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan hasil perusahaan (Rimansyah, 2016). Pada dasarnya produktivitas kerja merupakan suatu sikap mental mengenai

pelaksanaan proses maupun kegiatan produksi di dalam suatu perusahaan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan dan mencapai target yang berpengaruh terhadap pencapaian kerja organisasi yang ditunjukkan dengan peningkatan tingkat intensitas penggunaan jasa.

Produktivitas kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena produktivitas kerja mempengaruhi kualitas pekerjaan karyawan serta pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang aman dan kondusif akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan itu sendiri (Wahyuningsih 2018). Lingkungan kerja mencakup semua hal yang berada di sekitaran karyawan yang dapat memberi pengaruh terhadap dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang harus di kerjakannya (Wulandari, 2016). Lingkungan kerja terbagi kedalam dua bagian, yaitu segala keadaan secara fisik dan non fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja, dan hal itu dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, dalam Wahyuningsih 2018).

Menurut Kurniawan, dkk (2016) selain faktor lingkungan ada juga faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu beban kerja. Banyak karyawan seringkali tidak mampu menyelesaikan pekerjaan mereka karena dengan keterbatasan waktu yang telah diberikan oleh perusahaan juga dari tingkat kesulitan yang dihadapi karyawan dan jumlah target yang harus dicapai. Beban pekerjaan setiap karyawan tidak sama dikarenakan berbeda pula jenis pekerjaan dari satu karyawan dengan karyawan lainnya (Kurniawan, dkk 2016). Faktor yang menunjukkan tinggi rendahnya beban kerja dapat dilihat dari tuntutan kerja, tempo kerja dan juga tanggung jawab. Faktor tersebut dapat mempengaruhi proses kecepatan pengerjaan serta produktivitas kerja karyawan itu sendiri (Kurniawan, dkk 2016).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu karyawan PT.Pos Indonesia (Persero), menurutnya terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi oleh para karyawan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawannya di antaranya yaitu kurangnya komunikasi antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya, tingkat kedisiplinan karyawan yang masih rendah, banyak karyawan yang tidak mentaati aturan yang telah ditetapkan seperti korupsi jam kerja dari waktu kerja yang sudah ditetapkan, selain itu juga banyak karyawan yang sering tidak hadir pada saat bekerja yang tentunya sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT.Pos Indonesia. Selain itu beberapa karyawan juga mengeluhkan pembagian tugas yang tidak merata. Seringkali terjadi karyawan mendapatkan tugas yang sebenarnya bukan tanggung jawabnya seperti halnya mengerjakan tugas atau pekerjaan rekannya yang tidak masuk dikarenakan sakit atau cuti. Sehingga karyawan

merasa bahwa beban karyawan lain di bebani kepada dirinya sedangkan tuntutan perusahaan tetap sama yaitu harus menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, hal tersebut juga dapat mempengaruhi psikologis mereka.

Selain itu, berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di PT. Pos Indonesia (Persero) peneliti menemukan beberapa kekurangan mengenai lingkungan kerja di perusahaan seperti minimnya penerangan di beberapa sudut ruang kerja yang dapat mengganggu penglihatan, suhu udara di ruang kerja terasa cukup panas dan gerah hal itu dikarenakan didalam ruang kerja tidak terdapat AC dan kurangnya sirkulasi udara sehingga minimnya udara yang masuk ke ruangan. Hal tersebut dapat mempengaruhi dan mengurangi tingkat konsentrasi karyawan saat melakukan aktivitas bekerja mereka.

Berdasarkan paparan permasalahan di atas, peneliti berupaya meneliti beberapa permasalahan yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Selain itu, belum adanya penelitian dengan judul yang sama semakin menarik perhatian peneliti untuk melakukan penelitian di PT. Pos Indonesia dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. POS INDONESIA (Persero) Jl Cilaki No 73 Bandung”

II. LANDASAN TEORI

A. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Panjaitan (2017) lingkungan kerja dapat diartikan secara fisik mengandung arti semua keadaan yang berada di dalam lingkungan kerja rentan mengalami perubahan karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Budihardjo, dkk (2017) lingkungan kerja yang baik yaitu dapat membuat karyawan nya bersemangat dan mempunyai rasa tanggung jawab dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut Sengkey, dkk (2018) lingkungan kerja merupakan suatu kondisi dimana dapat menimbulkan kesan menyenangkan dan nyaman saat bekerja baik secara fisik maupun non fisik. Menurut Dewantara (2018) lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik terdapat di tempat kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Lingkungan kerja non fisik segala sesuatu yang berkaitan dengan hubungan kerja, hubungan atasan dan bawahan dan rekan kerja.

Jadi dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik itu adalah lingkungan kerja yang dapat memberikan rasa nyaman terhadap karyawan sehingga mampu membuat karyawan merasa aman dan bersemangat dalam bekerja, serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya untuk memberikan kualitas yang baik dan meningkatkan produktivitas karyawan.

B. Pengertian Beban Kerja

Menurut Hasibuan (2018) beban kerja yaitu sebuah

perbedaan antara kemampuan karyawan dengan kewajiban tanggung jawab pekerjaan mereka yang harus mereka hadapi. Menurut Jawad, dkk (2018) beban kerja adalah banyaknya jumlah proses pekerjaan yang harus di kerjakan oleh seseorang atau suatu unit organisasi yang harus di kerjakan dalam waktu yang telah di tentukan sesuai dengan hasil kali antara volumen kerja dan norma waktu kerja. Menurut Sudrajat, dkk (2019) beban kerja yaitu suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan suatu pekerjaan yang di kerjakan dengan suatu tuntutan pekerjaan yang harus di hadapi. Pekerjaan manusia tidak terlepas bersifat mental dan fisik, maka dari itu masing-masing memiliki tingkatan beban yang berbeda-beda. Ketika tingkat beban nya terlalu tinggi memungkinkan menghabiskan energi yang lebih dan menjadi overstress dan sebaliknya saat intensitas pembebanan nya yang terlalu rendah maka akan timbul perasaan bosan dan terjadinya kejenuhan atau *understres*.

Jadi menurut beberapa uraian di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa Beban kerja adalah salah satu pekerjaan yang harus dikerjakan oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang telah ditentukan oleh sebuah perusahaan dengan tingkat waktu yang telah di tentukan oleh perusahaan, sesuai dengan target yang telah di tentukan oleh perusahaan. Beban kerja tidak luput harus melibatkan mental dan fisik sehingga memiliki tingkat beban yang berbeda-beda, sesuai dengan tingkat tanggung jawab atas pekerjaan yang menjadi tugas mereka (karyawan).

C. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Pratama (2018) produktivitas kerja karyawan yaitu menggambarkan mengenai keadaan hari ini mampu lebih baik dari hari kemarin dan juga mutu kehidupan besok harus lebih baik lagi dari hari ini. Menurut Saefullah (2017) produktivitas kerja merupakan suatu perbandingan antara kepuasan terhadap keinginan dan loyalitas yang telah dilakukan. Menurut Manik (2018) Produktivitas Kerja yaitu suatu hubungan antara keluaran dan masukan. Keluaran disini yaitu meliputi (barang dan jasa) dan masukan disini yaitu meliputi (tenaga kerja, bahan dan uang). Perbandingan antara keluaran dan masukan disini yaitu masukan sering terbatas oleh tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dari fisik, bentuk dan nilai merupakan satu kesatuan. Menurut Sumajouw (2018) Produktivitas Kerja Karyawan dapat di artikan sebagai suatu alat ukur atas penggunaan sumber daya di dalam suatu organisasi yang dapat di nyatakan sebagai suatu rasio dari keluaran (*output*) yang dapat di hasilkan dari sumber daya yang telah di gunakan dan produktivitas memiliki hubungan erat yang berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Produktivitas kerja adalah salah satu indikator tolak ukur hasil pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab terhadap pekerjaannya, semakin baik hasil pekerjaan yang mereka lakukan, maka akan menghasilkan hasil yang lebih baik juga. Produktivitas karyawan dapat dilihat

berhasilnya dari bagaimana karyawan itu dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan sesuai dengan hasil yang di targetkan oleh perusahaan.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap masing-masing item pernyataan yang diklasifikasikan ke dalam skala dengan formulasi sebagai berikut:

TABEL 1. ANALISIS DESKRIPTIF

No	Pernyataan	Rata-rata	Kategori
1	Lingkungan Kerja Fisik	3,65	Baik
2	Lingkungan Kerja Non Fisik	3,79	Baik
Rata-Rata		3,72	Baik

Berdasarkan tabel 1 di atas, hasil perhitungan nilai rata-rata untuk variabel lingkungan kerja adalah 3,72 dengan demikian variabel lingkungan kerja termasuk dalam kategori baik. Artinya, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di PT.Pos Indonesia (Persero) dinilai sudah baik. Hal tersebut didukung dengan tanggapan responden bahwasannya perusahaan telah menciptakan lingkungan kerja yang baik.

TABEL 2. ANALISIS DESKRIPTIF

No	Pernyataan	Rata-rata	Kategori
1	Beban Waktu	4,04	Baik
2	Beban Usaha Mental	3,86	Baik
3	Beban Tekanan Psikologis	4,02	Baik
Rata-Rata		3,97	Baik

Sumber: Data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel 2 di atas, hasil perhitungan nilai rata-rata untuk variabel beban kerja adalah 3,97 dengan demikian variabel beban kerja termasuk kedalam kategori baik. Artinya, dapat disimpulkan bahwa beban kerja di PT.Pos Indonesia sudah baik atau sudah optimal. Hal tersebut didukung dengan tanggapan responden bahwasannya perusahaan telah memberikan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas dari karyawannya.

TABEL 3. ANALISIS DESKRIPTIF

No	Pernyataan	Rata-rata	Kategori
1	Efektivitas	4,19	Baik
2	Efisiensi	4,25	Sangat Baik
Rata-Rata		4,22	Sangat Baik

Sumber: Data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel 3 di atas, hasil perhitungan nilai rata-

rata untuk variabel produktivitas kerja karyawan adalah 4,22 dengan demikian termasuk dalam kategori sangat baik. Artinya, dapat diambil kesimpulan bahwa produktivitas kerja karyawan PT.Pos Indonesia dinilai sudah sangat baik yang diukur dengan dua dimensi. Hasil tersebut didukung dengan tanggapan responden yang menyatakan bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan dengan pekerjaan yang harus di capai jelas dibantu dengan standar perusahaan yang membantu karyawan lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketika melakukan kesalahan karyawan selalu memperbaiki kesalahannya hal tersebut guna untuk mendapatkan hasil dan kualitas pekerjaan yang sesuai dengan prosedur perusahaan.

B. Uji Normalitas

TABEL 4. HASIL UJI NORMALITAS

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.062	76	.200 [*]	.986	76	.585

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Pengolahan SPSS 2019

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp.Sig.(2-tailed)* atau probabilitas sebesar 0.200 dan lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas dan selanjutnya dapat digunakan untuk analisis regresi yang memenuhi uji normalitas. Cara lain untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dengan cara analisis grafik dengan melihat normalitas dari gambar normal *P- Plot of Regression*.

C. Uji Multikolinieritas

TABEL 5. HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

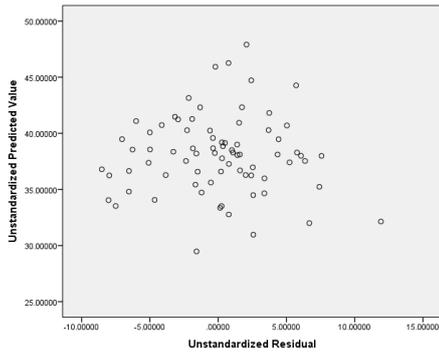
Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	6.364	4.523		1.407	.164		
	Lingkungan Kerja	.261	.070	.337	3.735	.000	.998	1.002
	Beban Kerja	.693	.112	.558	6.181	.000	.998	1.002

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Pengolahan SPSS 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa masing-masing sub variabel bebas memiliki nilai *tolerance value* di atas 0.10 dan nilai VIF dibawah 5 ($VIF < 10$) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

D. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa *scatterplot* antara *standardized residual* dan *standardized predicted value* tidak membentuk suatu pola tertentu atau titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi situasi heteroskedastisitas yang bersifat merusak model regresi.

E. Analisis Regresi Linear Berganda

TABEL 6. HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.364	4.523		1.407	.164		
	Lingkungan Kerja	.261	.070	.337	3.735	.000	.998	1.002
	Beban Kerja	.693	.112	.558	6.181	.000	.998	1.002

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan
 Sumber: Pengolahan SPSS 2019

Hasil Analisis Regresi Linear dari tabel di atas diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 6.364 + 0.261 X_1 + 0.693 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Beban Pekerjaan

e = standard error

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diketahui bahwa:

1. Konstanta (a) = 6.364 menunjukkan nilai konstan, jika nilai variabel bebas = 0 Produktivitas Kerja Karyawan (Y) akan sebesar 6.364.
2. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0.261 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Dengan kata lain, jika variabel lingkungan kerja ditingkatkan dan variabel beban pekerjaan = 0 maka Produktivitas Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.261.
3. Koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0.693 menunjukkan bahwa variabel beban pekerjaan memiliki hubungan yang positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

dengan kata lain, jika variabel beban pekerjaan ditingkatkan dan variabel lingkungan kerja = 0 maka Produktivitas Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.693

F. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

TABEL 7. HASIL UJI F (SIMULTAN)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	896.282	2	448.141	25.047	.000 ^b
	Residual	1306.095	73	17.892		
	Total	2202.377	75			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Pengolahan SPSS, 2019

Tabel atas menunjukkan nilai Fhitung yang didapat adalah sebesar 25.047 dan nilai Ftabel adalah sebesar 3,21 yang berarti nilai Fhitung > Ftabel atau 25.047 > 3,21 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Artinya Ho ditolak dan H1 diterima itu berarti ada pengaruh variabel lingkungan kerja (X1), dan variabel beban pekerjaan (X2) terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

G. Uji Signifikan Parsial (Uji-T)

TABEL 8. HASIL UJI T (PARSIAL)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.364	4.523		1.407	.164		
	Lingkungan Kerja	.261	.070	.337	3.735	.000	.998	1.002
	Beban Kerja	.693	.112	.558	6.181	.000	.998	1.002

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan
 Sumber: Pengolahan SPSS, 2019.

1. Tabel atas menunjukkan nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja (X1), didapat adalah sebesar 3.735 dan nilai ttabel adalah sebesar 1.993 yang berarti nilai thitung > ttabel atau 3.735 > 1.993 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Artinya Ho ditolak dan H1 diterima itu berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja (X1) terhadap variabel Produktivitas Kerja.
2. Dan untuk variabel beban pekerjaan (X2) di dapat thitung = 6.181 dan nilai ttabel adalah sebesar 1.993 yang berarti nilai thitung > ttabel atau 6.181 > 1.993 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Artinya Ho ditolak dan H1 diterima itu berarti terdapat pengaruh signifikan variabel beban pekerjaan (X2) terhadap variabel Produktivitas Kerja.

H. Uji Determinasi (Uji-R²)

TABEL 9. HASIL UJI DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.852 ^a	.726	.713	2.86962266	1.870

a. Predictors: (Constant), Kompetensi karyawan, Penilaian Prestasi Kerja

b. Dependent Variable: Promosi jabatan

Sumber: Pengolahan SPSS, 2019

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa *adjusted R-square* sebesar 0,713 atau 71.3%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Variabel lingkungan kerja (X1), Dan Variabel beban pekerjaan (X2) secara simultan dalam memberikan kontribusi atau pengaruh Terhadap Variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 71.3% dan sisanya sebesar 28.7 % di pengaruhi oleh factor lain yang tidak di ikut sertakan dalam analisis ini.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti dapat menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Nilai rata-rata dari variabel lingkungan kerja adalah 3,72 dengan demikian lingkungan kerja termasuk ke dalam kategori baik, artinya lingkungan kerja di PT.Pos Indonesia di nilai sudah baik.
2. Nilai rata-rata dari variabel beban kerja adalah 3,97 dengan demikian beban kerja termasuk ke dalam kategori baik, artinya bahwa beban kerja di PT.Pos Indonesia sudah baik atau sudah optimal.
3. Nilai rata-rata variabel produktivitas kerja karyawan adalah 4,22 atau dalam kategori sangat baik, artinya produktivitas kerja karyawan di PT.Pos Indonesia di nilai sudah sangat baik.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT.Pos Indonesia (Persero). Artinya, apabila kondisi lingkungan kerja dapat dimaksimalkan dengan baik maka secara signifikan dapat mempengaruhi terhadap produktivitas kerja karyawan.
5. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT.Pos Indonesia (Persero). Artinya, apabila perusahaan mampu menyeimbangkan beban kerja dengan baik maka secara signifikan dapat mempengaruhi terhadap produktivitas kerja karyawan.
6. Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT.Pos Indonesia (Persero). Artinya, apabila perusahaan meningkatkan kondisi Lingkungan Kerja dan Beban Kerja maka hal tersebut dapat meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.

- Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka saran peneliti terhadap:

1. PT.Pos Indonesia (Persero)
 - Mengenai keadaan lingkungan kerja di tempat kerja sudah baik namun perlu ditingkatkan kembali agar lebih diperhatikan dalam hal keamanan di tempat kerja agar lebih diperketat di penjagaan gerbang depan agar tidak sembarang orang dapat masuk ke ruang kerja karyawan. Karena hal tersebut dapat mengganggu kenyamanan para karyawannya.
 - Untuk beban kerja di perusahaan sudah optimal tetapi akan lebih baik jika lebih diperhatikan kembali mengenai pembagian kerja dari setiap karyawannya untuk kenyamanan bersama.
2. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk bahan perbandingan, referensi dan bahan pertimbangan untuk memperdalam penelitian mengenai variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini, sehingga untuk peneliti selanjutnya yang akan mengambil topik yang sama dapat melengkapi dan menyempurnakan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Asriani, D., Muchran, B. L., & Abdullah, I. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. *PROFITABILITY: JURNAL ILMU MANAJEMEN*, 2(2), 59-69
- [2] Budihardjo, P. H., Lengkong, V.P., & Dotulong, L. O. (2017). Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- [3] Darmayanti, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengawas Urusan Gerbang Sukacinta (Pug Sct) PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kabupaten Lahat. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 63-72.
- [4] Hasibuan, R. (2018). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Harmoni Hotel Batam. *JURNAL BENING*, 5(2).
- [5] Jawad, M., & Iqbal, M. (2018). Pengaruh Remunerasi Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja (Survey Pada Dosen di Lingkungan Universitas Brawijaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 62(1), 108-117.
- [6] Saefullah, E., & Amalia, A. N. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja nn Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Akademika*, 15(2), 117-121.
- [7] Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Warta Dharmawangsa*, (57).
- [8] Wibowo, F. P. (2019). Pengaruh Komunikasi, Konflik, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan Perak Tom's Silver Yogyakarta). *JURNAL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*, 12(2).
- [9] Wiryang, A. S., Koleangan, R., & Ogi, I. W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).