

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PAM TIRTA MANGKALUKU KOTA PALOPO

Adhit Prayoga

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palopo

Email: aditkanjiro@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of workload, and work environment on employee work productivity at PAM Tirta Mangkaluku Palopo city. This type of research is a quantitative research. The location of this research was carried out at PAM Tirta Mangkaluku Palopo city. The population in this study was 316 employees while the number of samples that met the criteria were 40 people from 316 PAM Tirta Mangkaluku employees, Palopo city, so that the questionnaires returned were distributed to 40 employees who worked at PAM Tirta Mangkaluku kota Palopo city, but the questionnaires returned were 30, so that this study only used 30 questionnaires to be processed. The data analysis technique used to test the hypothesis in this study is multiple linear regression analysis. Based on the results of the analysis, it can be concluded that the workload and work environment variables have a positive and partially significant effect on the work productivity of employees at PAM Tirta Mangkaluku kota Palopo city. Variables of workload and work environment have a positive and significant effect simultaneously on employee work performance at PAM Tirta Mangkaluku kota Palopo city.

Keywords: *Workload, Work Environment and Work Productivity*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku kota Palopo. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian ini dilakukan pada PAM Tirta Mangkaluku kota Palopo. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 316 karyawan sedangkan jumlah sampel yang memenuhi kriteria berjumlah 40 orang dari 316 orang karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo, sehingga kuesioner dibagikan kepada 40 karyawan yang bekerja pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo, akan tetapi kuesioner yang Kembali berjumlah 30, sehingga penelitian ini hanya menggunakan 30 kuesioner untuk di olah. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku kota Palopo. Variabel beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku kota Palopo.

Kata Kunci : Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja

1. Pendahuluan

Era globalisasi seperti sekarang ini, perubahan lingkungan bisnis terjadi sangat cepat dan dilihat dari perkembangan informasi dan teknologi yang begitu pesat, perubahan selera pasar, tren social, fluktuasi ekonomi, perubahan demografi, dan kondisi dinamis lainnya. Fenomena tersebut menuntut organisasi melakukan perubahan seperti mengubah struktur, bentuk, visi dan misi perusahaan dengan tujuan agar perusahaan mampu merespon perubahan lingkungan bisnis yang semakin ketat sehingga tetap mampu bersaing di pasar global. Manusia merupakan aset utama dalam organisasi, sehingga sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. Perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang dibutuhkan itu, salah satunya adalah sumber daya manusia.

Suatu organisasi akan berusaha untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Suatu hal penting untuk mencapai keberhasilan berbagai aktivitas di sebuah organisasi dalam mencapai sebuah tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana, sarana dan prasarana, melainkan tergantung pada sebuah aspek sumber daya manusia. Organisasi atau perusahaan pasti membutuhkan karyawan untuk menjalankan sebuah perusahaan. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang ada dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Produktivitas merupakan tingkatan sampai sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas seorang karyawan dapat diukur dari total output yang dihasilkan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Seorang karyawan dikatakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan produk sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada dasarnya Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang di dapat (output) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (input). Produktivitas sangat penting bagi kesejahteraan ekonomi dan bagi kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan.

Menurut tarwaka (dalam Tijabrata dkk, 2017) beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Dengan perkembangan zaman yang semakin maju, karyawan harus bisa menyesuaikan diri dalam segala situasi. Beban kerja yang semakin terasa berat, banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tidak sesuai dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi sebuah ancaman untuk tetap dapat bertahan hidup. Dalam manajemen sebuah organisasi atau perusahaan terdapat beban kerja yang digolongkan menjadi dua yaitu, beban kerja yang tinggi dan beban kerja yang rendah. Memberikan beban kerja yang efektif organisasi atau perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawan dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Beban kerja karyawan yang berlebihan akan menghambat kinerja karyawan karena mengalami ketidakseimbangan.

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. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitaran para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Untuk meningkatkan produktivitas, maka lingkungan kerja harus baik sehingga akan mudah dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja itu sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan produktivitas kerja karyawan. Adapun ketergantungan perusahaan akan sumber daya manusia dapat dilihat dalam bentuk keaktifan karyawan dalam menetapkan rencana, system, proses dan tujuan yang ingin dicapai dalam suatu organisasi atau perusahaan. Adanya fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan, sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Ini merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

Masalah yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sangatlah banyak dan ini merupakan sebuah tantangan bagi organisasi atau perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas perusahaan adalah beban kerja dan lingkungan kerja. Untuk itu, perusahaan harus memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan”.

2. Landasan Teori

Beban Kerja

Menurut Muhammad Mahfudz (2017) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah karyawan dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat dari sudut pandang *obyektif* dan *subyektif*. Secara Obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja Subyektif merupakan ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja.

Beban kerja merupakan tanggung jawab yang diberikan atasan dan harus diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan demi tercapainya tujuan. Saat menghadapi tugas, karyawan diharapkan bisa menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki karyawan menghalangi atau menghambat tercapainya suatu hasil kerja pada tingkat yang diharapkan serta tingkat kapasitas yang dimiliki. Sehingga kesenjangan ini bisa menimbulkan kegagalan dalam produktivitas karyawan. Hal inilah yang akan mendasari pentingnya pengukuran serta pemahaman yang lebih dalam mengenai tentang beban kerja (Kalicman, Simbayi, Kaufman, Cain, dan Jooste, 2007). Beban kerja setiap karyawan sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Jika sebagian besar karyawan itu bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Kemudian sebaliknya, apabila karyawan itu bekerja dibawah standar maka beban kerja yang di emban akan berlebih. Sementara apabila karyawan bisa bekerja diatas standar, dapat dikatakan estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibandingkan kapasitas karyawan sendiri.

Lingkungan Kerja

Menurut Rivai (dalam W Narasuci, 2018), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini mencakup tempat kerja, fasilitas kerja, peralatan, kebersihan, penerangan, dan ketenangan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja, maka bisa memberikan pengaruh terhadap semangat kerja serta produktivitas kerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (dalam Mas Yogi Aslian, 2019), lingkungan kerja merupakan penjabaran posisi yang terlihat, target dalam kerja yang memiliki tantangan, iklim dalam kerja dan sarana prasarana kerja yang cukup baik. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik jika lingkungan kerja tersebut nyaman, sehat, aman serta menyenangkan bagi karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang baik bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dan dapat mempengaruhi produktivitas serta kinerja karyawan, akan tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaan. Oleh karena itu faktor lingkungan kerja pada perusahaan harus diperhatikan oleh perusahaan agar para karyawan bisa bekerja secara optimal, aman, nyaman, serta memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja lebih produktif demi tercapainya tujuan perusahaan.

Produktivitas kerja

Produktivitas merupakan salah satu faktor yang penting dalam penentuan keberhasilan suatu perusahaan. Apabila produktivitas kerja karyawan selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan juga akan lebih mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Banyak perusahaan yang berlomba-lomba dalam memaksimalkan kinerja karyawan dengan terus meningkatkan produktivitas kerja sehingga perusahaan mampu bertahan ditengah persaingan perusahaan yang semakin ketat.

Menurut Sinungan dalam Busro (2018:344), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Produktivitas sering dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan sebelumnya. Apabila lebih banyak keluaran dihasilkan dari jumlah masukan yang sama, atau masukan lebih sedikit dapat dipergunakan untuk mendapatkan keluaran yang sama, produktivitas diperbaiki.

Setiap perusahaan selalu berusaha agar setiap karyawan dapat berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja karyawan yang maksimal. Karena dengan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan maka produktivitas serta

pendapatan perusahaan akan meningkat. Untuk itu, atasan dalam perusahaan harus mampu mengarahkan setiap karyawannya agar dapat mengikuti apa yang ingin dicapai perusahaan, hal itu tergantung pada cara yang digunakan atasan perusahaan dapat memberikan motivasi serta pemberian ransangan berupa pemberian insentif kepada karyawan.

Penurunan serta peningkatan produktivitas kerja karyawan dapat mempengaruhi berbagai faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan seperti pendidikan, latihan dan keterampilan, serta motivasi kerja. Apabila produktivitas kerja karyawan menurun maka perusahaan harus memikirkan usaha apa yang akan dilakukan agar penurunan produktivitas kerja karyawan tidak mempengaruhi tujuan perusahaan.

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1 : Diduga beban kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Hipotesis 2 : Diduga lingkungan kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hipotesis 3 : Diduga beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Metode

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner pada karyawan PAM Tirta Mangkaluku kota Palopo. Data sekunder dikumpulkan secara langsung dari karyawan dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 316 karyawan sedangkan jumlah sampel yang memenuhi kriteria berjumlah 40 orang dari 316 orang karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo, sehingga kuesioner dibagikan kepada 40 karyawan yang bekerja pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo, akan tetapi kuesioner yang Kembali berjumlah 30, sehingga penelitian ini hanya menggunakan 30 kuesioner untuk di olah. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Non Probability Sampling* dengan teknik pengambilan bersyarat (*purposive sampling*). *Non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2014). Dalam hal ini penelitian dilakukan pada karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

4. Hasil Analisis Dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 4.6
Uji Validitas

No	Variabel Dan Item Pernyataan	r- hitung	r-tabel	Keteranga n
1	Item X1.1	,862	0,361	Valid

2	Item X1.2	,917	0,361	Valid
3	Item X1.3	,841	0,361	Valid
4	Item X1.4	,680	0,361	Valid

No	Variabel Dan Item Pernyataan	r- hitung	r- tabel	keterangan
1	Item X2.1	,954	0,361	Valid
2	Item X2.2	,915	0,361	Valid
3	Item X2.3	,888	0,361	Valid
4	Item X2.4	,882	0,361	Valid
No	Variabel Dan Item Pernyataan	r- hitung	r- tabel	Keteranga n
1	Item Y1	,888	0,361	Valid
2	Item Y2	,928	0,361	Valid
3	Item Y3	,913	0,361	Valid
4	Item Y4	,907	0,361	Valid
5	Item Y5	,912	0,361	Valid
6	Item Y6	,883	0,361	Valid

Sumber : Data primer diolah,2022

Berdasarkan uji validitas dengan program SPSS versi 25 dapat dilihat ketiga variable beban kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja dinyatakan valid karena setiap pernyataan lebih besar dari 0,361 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reabilitas

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas Untuk Variabel (X1), (X2), Dan (Y)

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabel/Kriteria	Keterangan
1	Beban Kerja	0,847	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,930	0,60	Reliabel
3	Produktivitas Kerja	0,955	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah,2022

Berdasarkan table di atas pada kolom *Cronbach's Alpha* dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Beban Kerja (X1) dinyatakan mempunyai tingkat reliabilitas tinggi atau konsisten karena $\alpha > 0,60$ yaitu $0,847 > 0,60$ untuk keseluruhan item 4 poin.
2. Lingkungan Kerja (X2) dinyatakan tingkat reliabilitas tinggi atau konsisten karena $\alpha > 0,60$ yaitu $0,930 > 0,60$ untuk keseluruhan item 4 poin.
3. Produktivitas Kerja (Y) dinyatakan tingkat reliabilitas tinggi atau konsisten karena $\alpha > 0,60$ yaitu $0,955 > 0,60$ untuk keseluruhan item 6 poin.

Analisis regresi linier berganda

Tabel 4.8
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.275	1.291		-.213	.833
	Beban kerja	.627	.264	.320	2.379	.025
	Lingkungan kerja	.980	.201	.655	4.867	.000

a. Dependent Variabel Produktivitas kerja (Y)

Sumber : Data primer yang diolah,2022

Hasil analisis regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa variabel bebas yakni kompetensi kerja, pengalaman kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap variabel terikat yakni prestasi kerja karyawan. Dimana setiap kenaikan yang terjadi pada variabel bebas akan diikuti pula oleh kenaikan variabel terikat.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.9
Analisis Koefisien Determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.953 ^a	.908	.902	2.19985

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

Sumber : Data primer yang diolah,2022

Tabel dapat dilihat R-square adalah 0,908 atau 90,8% yang berarti variabel beban kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 90,8%, sedangkan sisanya sebesar 9,2% (100% - 90,8%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat R Square adalah 0,978 atau 97,8% yang berarti variabel kompetensi kerja (X1), pengalaman kerja (X2) dan pengembangan karir (X3) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 97,8% terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) sedangkan sisanya sebesar 2,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji-T)

Tabel 4.10
Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.275	1.291		-.213	.833
	Beban kerja	.627	.264	.320	2.379	.025
	Lingkungan kerja	.980	.201	.655	4.867	.000

a. Dependent Variabel Produktivitas kerja (Y)

Sumber : Data primer yang diolah,2022

Pada tabel diatas diketahui bahwa nilai t hitung beban kerja (X1) adalah 2,379, nilai T_{hitung} dari lingkungan kerja (X2) adalah 4,867. Sedangkan untuk menentukan nilai T_{tabel} pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel t yang sudah ada. Df adalah hasil pengurangan jumlah data dikurangi jumlah variabel penelitian ($30-3 = 27$). Nilai signifikan pada $\alpha=5\%$, sehingga taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Selanjutnya tentukan nilai t tabel dengan melihat tabel T. Pada penelitian ini nilai signifikansi 0,05 dan Df adalah 27, sehingga diperoleh nilai T_{tabel} adalah 1,703.

Nilai T_{hitung} beban kerja $> T_{tabel}$ ($2,379 > 1,703$), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel beban kerja signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

Nilai T_{hitung} lingkungan kerja $> T_{tabel}$ ($4,867 > 1,703$), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

Uji Simultan (Uji-F)

Uji secara simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.11
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1296.305	2	648.152	133.934	.000 ^b
	Residual	130.662	27	4.839		
	Total	1426.967	29			

a. Dependent Variabel: Produktivitas Kerja
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan kerja

Sumber : Data primer yang diolah,2022

Pada tabel diatas diketahui bahwa nilai F hitung adalah 133,934. Sedangkan untuk menentukan nilai F tabel pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel F yang sudah ada. Nilai F tabel 3,35.

Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($133,934 > 3,35$), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel beban kerja, dan lingkungan kerja secara Bersama-sama signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} beban kerja $> T_{tabel}$ ($2,379 > 1,703$), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel beban kerja signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} lingkungan kerja $> T_{tabel}$ ($4,867 > 1,703$), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

3. Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($133,934 > 3,35$), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja secara Bersama-sama signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

5. Simpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Beban kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perumda PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo Maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang berarti bahwa beban kerja yang terjadi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Perumda PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang terjadi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Perumda PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan, maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Adapaun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

5.2.1 Saran Untuk Perusahaan

1. Dalam kaitannya dengan beban kerja, penulis menemukan hasil dari penelitiannya bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Dalam kaitannya dengan lingkungan kerja, penulis menemukan dari hasil penelitiannya bahwa konflik kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Oleh karena itu, Perumda PAM Tirta Mangkaluku kota palopo agar kiranya sering mengadakan *gathering* agar karyawan dekat satu sama yang lain.
3. Dalam kaitannya dengan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, penulis menemukan hasil dari penelitiannya bahwa stres kerja dan konflik kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

5.2.2 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel *independen* lainnya selain dari beban kerja dan lingkungan kerja yang tentunya dapat mempengaruhi variabel *dependen* produktivitas kerja karyawan agar lebih melengkapi penelitian ini karena masih ada variabel-variabel *independen* lain di luar penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing

Artha Tri Hastutiningsih. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Stres Kerja (Studi Pada PT. MSV Pictures Yogyakarta) (Universitas Islam Indonesia Yogyakarta).
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Burhannudin, dkk. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Maksipreneur, Vol. 8. No. 2
Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.

Dian Asriani, Muchran BL, Irwan Abdullah. 2018. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pac . Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Volume 2 No 2 Tahun 2018.

Fajarullaili, Nurul. 2018. "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Unit Pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur". Skripsi. Surabaya: UIN Sunan Ampel Surabaya.

Fernando Reinhard Tjiabrata, B. L. dan L. O. H. D. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Emba*, 5(2), 1570–1580

Hasibuan, Malayu Sp. (2012). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tiga belas. Jakarta: Bumi Aksara Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*. Vol. 3 nomor 2.

Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses

Mahfudz, Muhammad. 2017. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Divisi Sales Concuemer PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.” *Jurnal Eksekutif* 14(1) : 51–75.

Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung)*. Remaja Rosdakarya.

Nabawi, Rizal. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 1 Nomor 2.

Polakitang, Aron. F. et al. 2019. “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Esta Group Jaya.” *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7(3) : 4164–73

Putri. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol.7

Tjibrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulang O.H, L. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 1570–1580