



## Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Pelindo Bima

Risma Damayanti<sup>1</sup>, Firmansyah Kusumayadi<sup>2</sup>, Feni Aryani<sup>3</sup>  
Program Studi manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima<sup>1,2,3</sup>

\*Email: [rismadamayanti.stiebima21@gmail.com](mailto:rismadamayanti.stiebima21@gmail.com)<sup>1</sup>, [firmaryani90.stiebima@gmail.com](mailto:firmaryani90.stiebima@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[feniAryani76@gmail.com](mailto:feniAryani76@gmail.com)<sup>3</sup>

Diterima: 03-07-2025 | Disetujui: 12-07-2025 | Diterbitkan: 15-07-2025

### ABSTRACT

*The purpose of this study is to determine the positive and significant partial influence of Workload on Work Productivity, the positive and significant partial influence of Work Environment on Work Productivity, the positive and significant simultaneous influence of Workload and Work Environment on Employee Work Productivity at PT. Pelindo Bima. The instrument in the study used a questionnaire with a Likert scale. The employee population at PT. Pelindo Bima was 36 employees consisting of 16 permanent employees and 20 contract employees. The sample in this study was 36 employees. The sampling technique used a Saturated sample (Total Sampling). Data collection techniques included observation, interviews, questionnaires, and literature studies. Data analysis techniques used validity tests, reliability tests, multiple linear regression tests, classical assumption tests, correlation coefficient tests, determination coefficient tests, t tests, and f tests with the help of SPSS version 24 for Windows. The results of the study showed that there was a positive and significant influence both partially and simultaneously on Workload and Work Environment on Employee Work Productivity at PT. Pelindo Bima.*

**Keywords:** Workload, Work Environment, Work Productivity

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini mengetahui pengaruh positif dan signifikan secara parsial Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja, pengaruh positif dan signifikan secara parsial Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja, pengaruh positif dan signifikan secara simultan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Pelindo Bima. Instrumen dalam penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Populasi pegawai Pada PT. Pelindo Bima sebanyak 36 pegawai yang terdiri atas 16 orang pegawai tetap dan 20 orang pegawai kontrak. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 36 pegawai. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan sampel Jenuh (Total Sampling). Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, kuesioner, studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji koefisien korelasi, Uji koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan bantuan spss versi 24 for windows. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial dan simultan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Pelindo Bima.

**Kata kunci :** Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Risma Damayanti, Firmansyah Kusumayadi, & Feni Aryani. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Pelindo Bima. *Indonesia Economic Journal*, 1(2), 471-484. <https://doi.org/10.63822/dwnz5639>.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penggerak dari sebuah organisasi serta menjadi faktor utama yang dibutuhkan demi kelangsungan hidup dan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini kemampuan SDM sangat diperhatikan, semakin baik kinerja SDM maka semakin baik pula hasil dari produktivitas yang dilakukan pegawai. Tidak hanya membahas tentang kualitas SDM, dunia kerja juga melibatkan bagaimana beban kerja yang diterima dan bagaimana lingkungan kerja mendukung hasil kerja yang dilakukan oleh para SDM sehingga produktivitas kerja juga akan dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut.

Menurut (Eni Mahawati, 2021) beban kerja merupakan volume pekerjaan baik berupa fisik maupun mental yang dibebankan kepada tenaga kerja dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap orang hanya mampu memikul beban kerja sampai dengan suatu titik tertentu. Beban kerja akan optimal apabila ditempatkan pada tenaga kerja dengan pengalaman, ketrampilan dan motivasi yang sesuai. Sedangkan Menurut (Munandar, 2015) beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Kemampuan kerja seorang tenaga kerja berbeda dari satu dengan yang lain dan sangat tergantung dari tingkat keterampilan, kesegaran jasmani, usia dan ukuran tubuh dari pekerja bersangkutan. Selain beban kerja faktor Lingkungan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Menurut Pulawan (2019) Lingkungan kerja yang baik seolah-olah dapat membuat organisasi beraktivitas secara nyaman, aman, sehat dan optimal. Lingkungan kerja yang baik akan sangat berpengaruh besar terhadap produktivitas pegawai, karena lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitupula sebaliknya jika lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan (Syahputra, Podungge dan Bokingo, 2022). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai (Sedarmayanti, 2017: 26). Lingkungan kerja yang sesuai dapat dipandang sebagai konsekuensi jangka panjang dalam sebuah organisasi. Namun Menurut (Susanti et al., 2021) lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai serta motivasi ada pengaruhnya positif dan signifikan pada kinerja pegawai.

Selain itu, produktivitas sangat penting dalam organisasi. Menurut Enggana dalam (Madjidu et al., 2022) Produktivitas kerja merupakan kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan untuk memperoleh hasil sesuai standar mutu yang telah ditentukan dengan batasan waktu yang lebih singkat terhadap aktivitas pekerjaan. Pernyataan ini melihat bahwa produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya. Sedangkan, Sinungan dalam (Luturmas, 2017) menyatakan bahwa produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sikap seperti ini akan mendorong munculnya suatu kerja yang efektif dan produktif, yang sangat diperlukan dalam rangka peningkatan produktivitas kerja.

PT. Pelindo (Pelabuhan Indonesia) adalah perusahaan milik negara yang berperan strategis dalam pengelolaan dan pengoperasian pelabuhan di seluruh Indonesia. Keberadaan PT. Pelindo merupakan bagian dari upaya pemerintah untuk mendukung pertumbuhan ekonomi melalui optimalisasi infrastruktur maritim. Pelindo menjadi salah satu BUMN strategis dimana seluruh pelabuhan yang dikelola memiliki posisi yang signifikan dalam perhubungan jaringan perdagangan internasional berbasis transportasi laut.

Berdasarkan hasil observasi peneliti pada PT. Pelindo Bima di temukan beberapa faktor yang menyebabkan menurunnya produktivitas kerja yaitu beban kerja pegawai tergolong tinggi akibat Dimana volume aktivitas bongkar muat yang padat serta tuntutan pekerjaan yang terus meningkat. Jam kerja yang panjang dan tidak seimbang dengan waktu istirahat menyebabkan pegawai mengalami kelelahan fisik dan mental. Selain itu, tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai seringkali tidak sebanding dengan kemampuan dan sumber daya yang tersedia. Permasalahan ini diduga kuat dipengaruhi oleh kombinasi antara beban kerja yang berlebihan dan lingkungan kerja yang kurang mendukung. Kurangnya sarana dan prasarana kerja, ditambah dengan tekanan kerja yang tinggi, menyebabkan pegawai kehilangan motivasi dan efisiensi dalam bekerja. Akibatnya, produktivitas secara keseluruhan menjadi tidak optimal, dan hal ini dapat mengganggu pencapaian target operasional perusahaan.

## KAJIAN TEORI

### Beban Kerja

Menurut Tarwaka dalam (Hermawan, 2024) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Nova Ellyzar dalam (Burhanudin & Apriyani, 2021) menyatakan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.

Menurut Koesmowidjojo dalam (Nurhandayani, 2023) menyebutkan indikator beban kerja terdiri dari:

- a. Kondisi pekerjaan yaitu kondisi dimana seorang karyawan memahami pekerjaan yang dikerjakan dengan baik.
- b. Waktu kerja yaitu waktu kerja yang sesuai dengan standard operasional pegawai, penerapan waktu kerja yang sesuai SOP diharapkan akan meminimalisir beban kerja karyawan.
- c. Target yang ditetapkan Perusahaan akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan.

### Lingkungan kerja

Menurut (Estiana et al., 2023) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Pernyataan menurut (Yuliantari & Prasasti, 2020) menyatakan Kondisi lingkungan kerja dengan sarana dan prasarana yang memadai serta hubungan kerja yang harmonis antara sesama pegawai maupun pegawai dengan atasan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif

Adapun beberapa tolak ukur atau pun indikator dari lingkungan kerja yang berkualitas menurut Prihantoro dalam (Hulu et al., 2022) yaitu sebagai berikut:

- a. Hubungan antar pegawai Indikator yang dapat diukur dalam melihat lingkungan kerja yang baik dan berkualitas yaitu hubungan yang terjalin antar sesama rekan pegawai dalam melakukan pekerjaan atau bagiannya masing-masing. Relasi dan komunikasi yang saling membangun, saling menolong, saling membantu sesama apabila mengalami kesulitan, mau berbagi atau pun saling

menguatkan satu sama lain di tengah tekanan atau pun keadaan yang sulit pada saat melakukan pekerjaan.

- b. Suasana kerja Suasana yang harmonis, tenang (jauh dari gangguan kebisingan), yang dapat mengganggu atau mengalihkan konsentrasi dalam bekerja. Kemudian, suasana yang adem, santai. Sehingga, memiliki motivasi dan semangat yang tinggi dalam menjalankan atau menyelesaikan bagian-bagiannya.
- c. Fasilitas-fasilitas kerja Tersedianya fasilitas-fasilitas kerja yang lengkap dan mendukung menjadi indikator dalam melihat lingkungan kerja berkualitas atau tidak. Karena apabila fasilitas-fasilitas lengkap, maka para pegawai semangat, cepat juga menyelesaikan bagiannya, sehingga secara tidak langsung semakin meningkatkan kualitas atau produktivitas yang lebih baik lagi.

### **Produktivitas Kerja**

Menurut Mahawati dalam (Hulu et al., 2022) Produktivitas kerja penting untuk dimiliki setiap manusia karena produktivitas ini akan menunjukkan seberapa efektif atau efisien keluaran yang didapatkan jika dibandingkan dengan masukan yang diberikan. Menurut Soetrisno dalam (Yohanes B Windo Thalibana, 2022) produktivitas dapat berupa sikap mental dari seseorang yang ingin selalu bekerja lebih baik dari sebelumnya. Sikap mental ini akan mendorong seseorang untuk terus meningkatkan kemampuan dirinya sehingga akan berdampak pada peningkatan hasil kerjanya. Indikator menurut soetrisno dalam (Susanto et al., 2021) adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan, dimana kemampuan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan akan dievaluasi
- b. Peningkatan pencapaian, diukur melalui cara dalam memanfaatkan produktivitas kerja yang dilakukan oleh tiap individu yang berkaitan dengan suatu pekerjaan
- c. Semangat dalam bekerja dengan melihat sikap kerja dan pencapaian dalam satu hari lalu dibandingkan dengan hari sebelumnya.

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian adalah penelitian asosiatif dengan jenis data kuantitatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2015) bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala likert. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai pada PT. Pelindo Bima sebanyak 36 orang yang terdiri atas 16 orang pegawai tetap dan 20 orang pegawai kontrak. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 36 pegawai. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan sampel Jenuh (Total Sampling). Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, kuesioner, studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji koefisien korelasi, Uji koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan bantuan spss versi 24 for windows. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial dan simultan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Pelindo Bima.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN HASIL**

**1. Uji Validitas Dan Uji Realibilitas**

**a. Uji Validitas**

Dari hasil pengujian Uji Validitas yang di lakukan dengan menggunakan Program SPSS versi 24.0 maka dapat di nyatakan hasilnya sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Uji Validitas**  
**Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Produktivitas Kerja (Y)**

Variabel	Butir	R hitung	Kriteria	Rtabel	Status
Beban Kerja	1	0.650	>	0.300	Valid
	2	0.408	>	0.300	Valid
	3	0.519	>	0.300	Valid
	4	0.563	>	0.300	Valid
	5	0.607	>	0.300	Valid
	6	0.688	>	0.300	Valid
	7	0.707	>	0.300	Valid
	8	0.644	>	0.300	Valid
	9	0.707	>	0.300	Valid
Lingkungan Kerja	1	0.453	>	0.300	Valid
	2	0.512	>	0.300	Valid
	3	0.696	>	0.300	Valid
	4	0.708	>	0.300	Valid
	5	0.433	>	0.300	Valid
	6	0.813	>	0.300	Valid
	7	0.743	>	0.300	Valid
	8	0.394	>	0.300	Valid
	9	0.661	>	0.300	Valid
Produktivitas Kerja	1	0.719	>	0.300	Valid
	2	0.462	>	0.300	Valid
	3	0.739	>	0.300	Valid
	4	0.462	>	0.300	Valid
	5	0.613	>	0.300	Valid
	6	0.527	>	0.300	Valid
	7	0.654	>	0.300	Valid
	8	0.526	>	0.300	Valid
	9	0.675	>	0.300	Valid

*Sumber: Data diolah SPSS 24 (2025)*

Dari hasil pengujian Uji Validitas yang di lakukan dengan menggunakan Program SPSS versi 24.0 maka dapat di nyatakan bahwa variabel Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan

*Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Pelindo Bima*

(Damayanti, et al.)

Produktivitas Kerja (Y) pada keseluruhan instrumen yang di gunakan di nyatakan Valid Karena > 0.300.

**b. Uji Reliabilitas**

Pengukuran reabilitas dilakukan dengan cara *One Shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS versi 24 Uji Statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu Konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 dapat di lihat pada tabel berikut ini.

**Table 2**  
**Uji Realibilitas**  
**Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Produktifitas Kerja (Y)**

Variabel	R Hitung	N	R tabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,789	9	0.600	Realibel
Lingkungan Kerja (X2)	0,787	9	0.600	Realibel
Produktifitas Kerja (Y)	0,775	9	0.600	Realibel

*Sumber: Data diolah SPSS 24 (2025)*

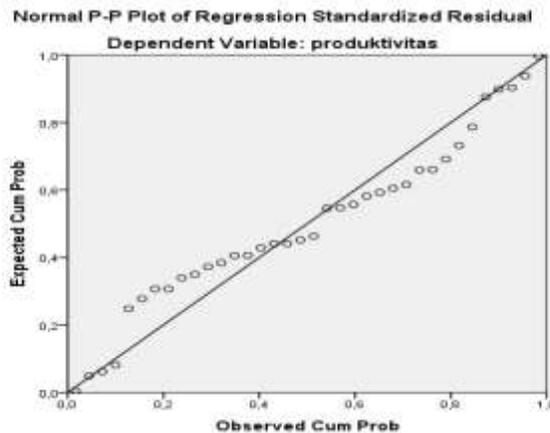
Dari tabel di atas ini *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) untuk masing-masing variabel lebih besar (>0.600), maka variabel Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja (Y) dapat dikatakan reliabel.

**2. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

Penguujian Kenormalan terhadap sisaan regresi Dua variabel bebas terhadap Keputusan Pembelian dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Gambar .1**  
**Uji Normalitas**



Berdasarkan gambar 1 sisa regresi menyebar secara sempurna artinya *error* mengikuti fungsi distribusi normal sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

**b. Uji Multikolinieritas**

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF). Apabila nilai *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10 maka menunjukkan tidak adanya multikolinieritas. Pengujian asumsi multikolinier dapat dilihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut :

**Tabel.3**  
**Uji Multikolinieritas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Beban Kerja	,991	1,009
	Lingkungan Kerja	,991	1,009

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Berdasarkan hasil perhitungan yang ada pada Tabel 4.3 variabel bebas yang menunjukkan nilai *Tolerance* untuk Beban Kerja (X1), = 0,991 > 0,10 dan VIF 1.009 < 10, nilai *Tolerance* untuk Lingkungan kerja (X2) = 0,991 > 0,10 dan VIF 1.009 < 10, maka kesimpulan dari pengujian data tersebut tidak terjadi gejala multikolinieritas.

**C. Uji Heteroskedastisitas**

Gambar 4.2  
**Uji Asumsi Heteroskedastisitas**



Berdasarkan Gambar di atas plot di atas dapat dilihat bahwa titik-titik plot tidak membentuk pola tertentu dan cenderung menyebar disekitar sumbu Y=0. Oleh karena itu dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

**d. Uji Autokorelasi**

Pengujian ada tidaknya autokorelasi pada regresi variabel dependen dilakukan dengan memeriksa statistik *Durbin- Watson* (DW). Hasil Uji Autokorelasi berdasarkan output SPSS Versi 24,0 uji *Durbin-Watson* dapat dilihat pada tabel 4. ringkasan *Durbin Watson* sebagai berikut :

**Tabel 4.**  
**Uji Autokorelasi**

Durbin Watson	DI	DU	4-du	Keterangan
1.929	1.6039	1.7326	2.2674	Tidak ada autokorelasi positif dan negatif

*Sumber: Data diolah SPSS 24 (2025)*

Berdasarkan data tabel di atas Nilai *Durbin Watson* pada *model Summary* adalah sebesar 1.747. Berdasarkan tabel kriteria uji Darbin Watson yang ke 5 dimana jika  $du < dw < 4 - du$  dapat di simpulkan tidak terjadi autokorelasi negatif dan positif. Jadi karena  $1,7326 < 1,937 < 2,2674$  maka tidak terjadi gejala autokorelasi.

### 3. Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 24.0, diperoleh hasil sebagai berikut

:

**Tabel 5**  
**Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,532	2,098		-,730	,470		
	Beban Kerja	,945	,039	,960	24,267	,000	,991	1,009
	Lingkungan Kerja	,093	,037	,100	2,534	,016	,991	1,009

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sehingga model regresi berganda yang dapat di peroleh dari data di atas adalah sebagai berikut :

$$Y = -1.532 + 0.945 X_1 + 0.093 X_2$$

Persamaan tersebut dapat di artikan sebagai berikut ini :

- Kostanta sebesar -1.532, mengadung arti bahwa nilai konstanta variabel Produktivitas Kerja adalah sebesar -1.532.
- Koefisien regresi Beban Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,945 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 % nilai Beban Kerja, maka nilai Beban Kerja bertambah sebesar 0,945. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat di katakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.
- Koefisien regresi Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0.093 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 % nilai Lingkungan Kerja, maka nilai Lingkungan Kerja bertambah sebesar 0.093. Koefisien

regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat di katakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

**4. Uji Koefisien Korelasi Berganda**

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 24.0, di peroleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 6**  
**Koefisien Korelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,974 <sup>a</sup>	,949	,946	,62600	1,937

a. Predictors: (Constant): Beban kerja, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Berdasarkan hasil olahan data spss versi 24.0 tersebut di peroleh nilai korelasi sebesar 0,974, dan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja berada pada kategori “Sangat Kuat”. Hal ini di sesuaikan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi di bawah ini.

**Tabel 7**  
**Koefisien Korelasi sebagai berikut :**

Internal koefisien	Tingkat hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

**5. Uji Koefisien Determinasi**

Dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien determinasi yang sering disebut koefisien penentu, karena besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (r).

**Tabel.8**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,974 <sup>a</sup>	,949	,946	,62600	1,937

a. Predictors: (Constant): Beban kerja, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Berdasarkan hasil olahan data spss versi 24.0 pada tabel 4.8 di atas maka di peroleh nilai koefisien determinasi = 0.949 Pengujian ini menyatakan bahwa Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja berpengaruh sebesar 94,9 %. Sedangkan 5.1 % di pengaruhi oleh variabel lain di luar dari pada variabel yang di uji oleh peneliti ini seperti Stres Kerja, karakteristik individu dan lainnya.

## 6. Uji T

Berdasarkan hasil output SPSS 24.0 untuk melihat uji t pada penelitian ini dapat di lihat pada tabel 4.9 adalah sebagai berikut :

**Tabel 9**  
**Uji t-statistik**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,532	2,098		-,730	,470		
	Beban Kerja	,945	,039	,960	24,267	,000	,991	1,009
	Lingkungan Kerja	,093	,037	,100	2,534	,016	,991	1,009

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

- 1) Berdasarkan hasil output SPSS versi 24.0 diatas di peroleh nilai  $t_{hitung}$  Beban Kerja (X1) = 24.267, dengan jumlah derajat kebebasan (dk) = n-3 atau 36 - 3 = 33. Sehingga di peroleh nilai  $t_{tabel}$  = 2.035, maka  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  (24.267 > 2.035), sehingga hipotesis yang menyatakan : Beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Pelindo Bima (**H1 Diterima**).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh (Prayoga, 2022) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prduktivitas kerja pegawai pada pam tirta mangkaluku kota palopo.

- 2) Berdasarkan hasil output SPSS versi 24.0 diatas di peroleh nilai  $t_{hitung}$  Lingkungan Kerja (X2) = 2.534, dengan jumlah derajat kebebasan (dk) = n-3 atau 36 - 3 = 33. Sehingga di peroleh nilai  $t_{tabel}$  =

2.035, maka  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2.534 > 2.035$ ), sehingga hipotesis yang menyatakan : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Pelindo Bima (**H2 Diterima**).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh (Wahyuningsih, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

## 7. Uji F statistik

Adapun ringkasan dari output SPSS 24.0 untuk melihat uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.10 adalah sebagai berikut.

**Tabel 10**  
**Uji F**  
**Anova<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	239,818	2	119,909	305,984	,000 <sup>b</sup>
	Residual	12,932	33	,392		
	Total	252,750	35			

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

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

Berdasarkan hasil olahan data SPSS 24.0 tabel 4.10 diperoleh nilai signifikansi untuk pengeruh Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja adalah  $F_{hitung}$  sebesar 305.984, dimana  $df_1 = K-1$  dan  $df_2 = n-K$ , K adalah jumlah variabel dan  $n =$  jumlah sampel pembentuk regresi, jadi  $df_1 = 3-1 = 2$  dan  $df_2 = 36-3=33$ , maka di dapat di nilai  $F_{tabel} = 3.28$ .

Berdasarkan tabel 4.10 di atas ,maka  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $305.984 > 3.28$ ), sehingga hipotesis yang menyatakan : Beban kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Pelindo Bima (**H3 Diterima**). Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Manoppo et al., 2021) menyatakan bahwa beban kerja, lingkungan kerja, dan integritas secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai di PT. Empat saudara manado.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di uraikan sebelumnya maka dapat di tarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Pelindo Bima.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Pelindo Bima.

3. Beban kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Pelindo Bima.

## SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, saran yang di berikan bagi:

1. Diharapkan bagi PT. Pelindo untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, disarankan menyesuaikan beban kerja dengan kemampuan dan kapasitas pegawai agar tidak menimbulkan kelelahan fisik maupun mental. Selain itu, perlu dilakukan perbaikan lingkungan kerja melalui penyediaan sarana dan prasarana yang memadai seperti pencahayaan dan peralatan kerja yang memadai. Kombinasi antara beban kerja yang seimbang dan lingkungan kerja yang nyaman akan menciptakan kondisi kerja yang lebih kondusif dan mendukung peningkatan kinerja pegawai secara optimal.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi atau literatur penelitian lebih lanjut yang berhubungan dengan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dan diharapkan dapat lebih luas dan menemukan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau stres kerja guna memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Selain itu, cakupan penelitian dapat diperluas dengan melibatkan responden dari berbagai sektor atau wilayah agar hasil penelitian lebih mewakili dan dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

## REFERENSI

- Burhanudin, & Apriyani, R. K. (2021). Tinjauan Beban Kerja Tenaga Filling Rekam Medis Di Klinik Bhakti Jaya Depok. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 1(7), 1–8. <https://bajangjournal.com/index.php/JIRK/article/view/800%0Ahttps://bajangjournal.com/index.php/JIRK/article/download/800/557>
- Eni Mahawati, I. Y. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*.
- Hasanah, H. (2017). TEKNIK-TEKNIK OBSERVASI (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-ilmu Sosial). *At-Taqaddum*, 8(1), 21. <https://doi.org/10.21580/at.v8i1.1163>
- Hermawan, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180. <https://doi.org/10.31599/dn4eq582>
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1480–1496.
- Indriyansyah, F., Pratiwi, I. A., & Marfu'atul Khasanah, W. (2023). *Seminar Nasional Inovasi Pendidikan Ke-6 (SNIP 2022) SHEs: Conference Series 6 (1) (2023) 235-240 Analyze The Use of Learning Technology to Increase Students' Interest in Learning*. 6(Snip 2022), 235–240.

- Luturmas, J. R. (2017). Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Ambon. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 2(2), 153–163.
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>
- Manoppo, P. K. P., Tewel, B., & Trang, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Empat Saudara Manado. *Jurnal EMBA*, 9(4), 773–781. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/36595%0A>
- Munandar, A. S. (2015). *Psikologi Industri & Organisasi*. Penerbit UI.
- Nurhandayani, A. (2023). Work From Home dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(1), 778–794. <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i1.5583>
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d. In *Bandung : Alfabeta*.
- Susanti, E. N., Tanjung, R., Lestari, L., Ashari, E., & Arianto, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 10(3), 608–618. <https://doi.org/10.33373/dms.v10i3.3864>
- Susanto, Y., Riwukore, J. R., Afrianti, I., & Habaora, F. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan. *Jurnal Pendidikan*, 30(2), 143. <https://doi.org/10.32585/jp.v30i2.1578>
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–10.
- Yohanes B Windo Thalibana. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 01–09. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344>
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 76–82. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7699>.