Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi e-ISSN: 2549-4236, p-ISSN: 1411-8939
Lembaga Penellitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Vol 23, No 3 (2023): Oktober, 3586-3589
DOI: 10.33087/jiubj.v23i3.3887

Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Daerah Istimewa Yogyakarta

Inayat Hanum Indriati, Aliffia Uswatun Khasanah
Universitas PGRI Yogyakarta
Correspondence: xxx@.ac.id

Abstrak. Produktivitas dalam bekerja sangat penting dimiliki oleh suatu organisasi untuk mencapai kesuksesan sebagai suatu organisasi. Produktivitas di tempat kerja di pihak karyawan merupakan faktor penting untuk dipertimbangkan saat mencoba mencapai tujuan organisasi. Akibatnya, MSDM diperlukan untuk tujuan perencanaan, memperoleh, mengembangkan, mengendalikan, dan memanfaatkan SDM untuk berhasil mencapai tujuan individu & organisasi yang positif. Tujuan dari riset ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja karyawan, lingkungan kerja karyawan, dan disiplin kerja pegawai terhadap produktivitas kerjanya secara parsial; serta mengetahui pengaruh beban kerja karyawan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan. Sampel sebanyak 70 pegawai di Dinas Pertanahan dan Tata Ruang (DIY). Pengumpulan data melalui kuesioner dan wawancara. Metode Regresi linier berganda digunakan dalam metodologi analisis data. Hasil riset menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, serta beban kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja semuanya mempengaruhi produktivitas kerja karyawan secara bersamaan. Kajian ini sampai pada kesimpulan bahwa produktivitas kerja seorang karyawan akan menurun sebanding dengan jumlah pekerjaan yang dituntut darinya, sebaliknya akan meningkat sebanding dengan kualitas lingkungan kerja dan tingkat disiplin yang dituntut darinya, begitu pula sebaliknya.

Kata kunci : beban; disiplin; lingkungan; produktivitas

Abstract. *The level of productivity attained in one's place of employment is critical to the accomplishment of goals set by an organisation as a whole. When working towards accomplishing the objectives of an organisation, employee productivity on the job is a critical component that must be taken into account. As a consequence of this, HRM is essential for the purpose of planning, acquiring, growing, regulating, and utilising HR in order to successfully reach good individual as well as organisational goals. The goal of this study was to determine the effect of employee workload, employee work environment, and employee work discipline partially on work productivity. The study also sought to determine the effect of employee workload, work environment, and employee work discipline simultaneously on employee productivity. A representative group of seventy staff members from the Department of Land and Spatial Planning (DIY). Collecting information by means of questionnaires and personal interviews. The methodology for the data analysis makes use of the multiple linear regression method. According to the findings of the research, employee productivity is affected in three different ways: first, by the workload; second, by the work environment; and third, by the simultaneous influence of all three factors on employee productivity. This study led to the conclusion that the work productivity of an employee will drop in proportion to the amount of work that is expected of him. On the other hand, it will grow in proportion to the quality of the work environment as well as the level of discipline that is demanded of him, and vice versa.*

Keywords **:** *workload; discipline; environment, productivity*

PENDAHULUAN

SDM menjadi faktor terpenting dalam organisasi sebagai penentu keberhasilan suatu organisasi. Dalam pencapaian keberhasilan organisasi tentunya membutuhkan SDM yang berkualitas. SDM yang dimaksud yaitu pegawai. Setiap pegawai adalah aset terpenting dari sebuah organisasi. Mereka dapat menghasilkan ide-ide baru dan dapat menjadi keunggulan dalam meningkatkan produktivitas kinerjanya. Produktivitas kerja adalah hubungan antara sumber daya manusia yang dibutuhkan dan output organisasi (Wibowo, 2011). Indikator yang dipergunakan pada riset in guna mengukur produktivitas kerja karyawan yakni bakat, peningkatan hasil yang dicapai, moral, pengembangan diri, kualitas, dan efisiensi (Sutrisno, 2011). Perkembangan organisasi sangat ditentukan dari produktivitas kerja para pegawai sebagai penggerak sistem manajemen

organisasi. Maka dari itu, produktivitas pegawai harus menjadi perhatian utama karena merupakan salah satu kunci keberhasilan organisasi.

Menurut Sutrisno (2011), faktor-faktor yang berdampak pada produktivitas kerja karyawan meliputi tingkat pendidikan, pelatihan, keterampilan, kedisiplinan, sikap, etos kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan fasilitas produksi. Sedangkan unsur-unsur yang memberikan dampak produktivitas kerja yakni beban kerja, kapasitas kerja, dan beban tambahan akibat lingkungan kerja, seperti dikemukakan Handoko (2012). Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh banyaknya pekerjaan yang dilakukan (Tarwaka, 2011). Tergantung pada sifat pekerjaan yang dilakukan, beban kerja individu biasanya dicirikan dalam standar kerja perusahaan. Menurut Mangkunegara (2011), beban kerja yang terlalu berat untuk ditangani oleh karyawan dapat mengakibatkan stres pada pekerjaan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan. Menurut Koesomowidjojo (2017), mengukur beban kerja meliputi mempertimbangkan indikator target yang harus dicapai, lingkungan kerja, dan bagaimana waktu kerja digunakan.

Selain jumlah pekerjaan, suasana tempat kerja juga dapat mempengaruhi seberapa produktif karyawan. Sedarmayanti (2011) mengatakan bahwa lingkungan kerja terdiri dari semua peralatan & perlengkapan yang digunakan karyawan, serta pekerjaan yang mereka lakukan dan aturan yang harus mereka ikuti. Ada dua jenis lingkungan kerja: yang nyata dan yang tidak. Lingkungan kerja fisik meliputi semua bagian fisik dan material tempat kerja yang dapat secara langsung ataupun tidak langsung mempengaruhi pekerjaan. Lingkungan kerja nonfisik, di sisi lain, mencakup semua kondisi yang terkait dengan pekerjaan, seperti interaksi dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan. Pengaturan kerja yang baik membuat karyawan lebih mungkin senang dengan pekerjaan mereka dan membantu mereka melakukan pekerjaan dengan lebih baik, yang mengarah pada lebih banyak pekerjaan yang diselesaikan.

Dalam riset ini, suasana kerja diukur dengan seberapa kerasnya, seberapa ketat aturannya, seberapa baik udara bergerak, seberapa aman rasanya, seberapa baik orang bergaul satu sama lain sebagai individu, dan seberapa baik orang bergaul. satu sama lain sebagai satu kelompok (Sunyoto, 2013). Menurut Hasibuan (2014), pekerja yang memiliki disiplin kerja yang kuat akan lebih produktif karena memanfaatkan jam kerjanya dengan menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan. Karyawan harus dilatih untuk mengikuti aturan organisasi melalui disiplin. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja seorang karyawan, semakin produktif mereka sebagai kelompok bagi perusahaan. Metrik kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan, dan tanggung jawab digunakan untuk menilai disiplin kerja (Handoko, 2014).

METODE

Sampel riset ini yakni pegawai Dinas Pertanahan & Tata Ruang DIY yang berjumlah 70 pegawai. Sampel berupa sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dengan kuisioner. Metode analisis data dengan analisis regresi linier berganda, dimana sebelumnya dilakukan uji hipotesis. Model penelitian ini adalah:

$Y= a + b1x1 + b2x3 + b3x3.$

Keterangan: Y = produktivitas kerja; a = konstanta; b = koefisien regresi; x1 = beban kerja; x2 = lingkungan kerja; x3 = disiplin kerja.

Pengujian ini dilakukan guna mengetahui pengaruh variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap variabel produktivitas kerja. Jika nilai probabilitas kurang dari 5%, maka secara simultan terdapat pengaruh variabel beban, lingkungan kerja, & disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji sebagian pengaruh variabel tenaga kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap variabel produktivitas kerja dengan nilai probabilitasnya kurang dari 5%. Besarnya koefisien determinasi R^2 mengungkapkan sejauh mana variabel tenaga kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berkontribusi dalam menjelaskan keseluruhan variabel produktivitas kerja serta potensi dan pengaruhnya. Jika R^2 mendekati satu, maka kontribusi variabel beban, lingkungan kerja, & disiplin kerja terhadap variabel produktivitas kerja meningkat. Jika nilai R^2 menurun (mendekati nol), maka variabel beban, lingkungan kerja, dan disiplin kerja memberikan kontribusi yang lebih kecil terhadap variabel produktivitas kerja. Oleh karena itu, besaran R2 dapat berada di antara 0 &1 atau $0<R^2<1$.

HASIL

Tabel 1
Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi (b)	Nilai Sig.
Beban Kerja	-0,413	0,004
Lingkungan Kerja	0,279	0,005
Disiplin Kerja	0,898	0,000
Konstanta = 11,073		
F-Hitung = 19,363		
Sig. F = 0,000		
Adjusted R^2 = 0,655		

Sumber: data olahan

Tabel 1 menjelaskan bahwa model persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:
$Y=11,073 + (-0,413)X_1 +0 ,279X_2 + 0,898X_3$.
Jadi interpretasi persamaannya adalah sebagai berikut:

1. Konstan. Angka konstanta pada persamaan regresi linier berganda di atas adalah 11,073, artinya jika variabel bebas X1, X2, dan X3 = nol , olehkarena itu besarnya variabel Y yakni 11,073 satuan.
2. Koefisien Beban Kerja (b1). Koefisien b1 dari variabel X1 adalah -0,413, yang merupakan angka negatif. Artinya setiap kenaikan satu satuan pada variabel beban kerja (X1), maka tingkat efisiensi kerja (Y) akan turun sebesar -0,413 satuan dengan asumsi semua variabel lainnya tetap.
3. Koefisien Lingkungan Kerja (b2). Koefisien b2 untuk variabel X2 adalah 0,279 yang merupakan bilangan positif. Artinya untuk setiap kenaikan satu variabel lingkungan kerja (X2), tingkat produktivitas kerja (Y) naik sebesar 0,279 satuan, dengan asumsi semua variabel lainnya tetap.
4. Koefisien Disiplin Kerja (b3). Koefisien b3 variabel X3 memiliki nilai 0,898 yang merupakan bilangan positif. Artinya setiap kenaikan satu satuan variabel disiplin kerja (X3), maka besaran produktivitas kerja (Y) akan naik sebesar 0,898 satuan dengan asumsi semua variabel lainnya tetap.

Tabel 2
Hasil Uji t

Variabel	t-hitung	Nilai Sig.
Beban Kerja	-3,123	0,004
Lingkungan Kerja	3,069	0,005
Disiplin Kerja	4,935	0,000

Sumber: data olahan

Tabel 2 diketahui bahwa Beban Kerja (X1) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar -0,413 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 < 0,05 dan t-hitung sebesar 3,123 > t-tabel 1,99656. Artinya variabel beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja yaitu negatif dan penting. Semakin banyak pekerjaan yang harus dilakukan seorang karyawan, semakin kurang produktif mereka di tempat kerja. Di sisi lain, jika seorang karyawan memiliki pekerjaan yang lebih sedikit, mereka akan lebih produktif dalam bekerja. Hasil riset ini sesuai dengan Trisnawaty dan Parwoto (2020) bahwa memiliki banyak pekerjaan yang harus dilakukan sangat merugikan hasil kerja. Lingkungan kerja (X2) mempunyai nilai koefisien regresi sejumlah 0,279 dan nilai sign.= 0,005<0,05 dan t-hitung=3,059 > t-tabel 1,99656. Artinya terdapat beberapa bukti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh baik dan signifikan terhadap hasil kerja. Semakin menyenangkan lingkungan kerja organisasi, semakin produktif para pekerjanya.

Sebaliknya, jika lingkungan kerja organisasi semakin buruk, para pekerja akan kurang produktif. Hasil riset ini sesuai riset Wibisono dkk (2021) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh baik dan signifikan terhadap produktivitas. Disiplin kerja (X3) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,898 dengan nilai sign.= 0,000 < 0,05 dan t-hitung 4,935 > t-tabel 1,99656. Artinya variabel disiplin kerja sangat memberikan pengaruh baik dan penting terhadap produktivitas kerja. Semakin disiplin seseorang dalam bekerja, semakin produktif. Sebaliknya jika disiplin kerja karyawan semakin buruk maka karyawan tersebut akan kurang produktif. Hasil riset ini sesuai Kartikawaty dkk (2021) bahwa disiplin kerja sangat memberikan pengaruh baik terhadap produktivitas kerja. Tabel 1 juga mempertunjukkan jika F-hitung 19,363 > F-tabel 2,74 dengan sign = 0,000<0,05. Artinya variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja

semuanya berpengaruh terhadap variabel hasil kerja, dan memiliki pengaruh gabungan senilai 65,5% terhadap variabel hasil kerja (Y).

SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif & signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pertanahan dan Tata Ruang DIY. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif & signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pertanahan dan Tata Ruang DIY. Beban kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pertanahan & Tata Ruang DIY.

DAFTAR PUSTAKA

Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, S.P. Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kartikawaty, E., Tien, Y., dan Fakhri, Z. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Pandemi Covid 19 Terhadap Produktivitas PT. Indah Roti Berseri Palembang. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro)*, 2(2)

Koesomowidjojo. 2017. *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan ketiga. Bandung: CV. Mandar Maju.

Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Caps.

Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi.* Cetaka Kedua. Jakarta: Kencana.

Tarwaka. 2011. *Ergonimi Industri, Dasar dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja.* Surakarta: Harapan Press.

Trisnawaty, Martina. dan Parwoto. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 22(2)

Wibisono, G., Dewiwati, S., Fitriani, N.K.A. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Hotel The Oberoi Beach Resort Bali. *Journal Research of Management*, 2(2)

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajagrafindo Persada.