

Pengaruh Beban Kerja, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Departemen Produksi PT. Armstrong Industri Indonesia

Elisa Tri Adinda Ariyanto¹, Sinta Sundari Heriyanti²

Universitas Pelita Bangsa, Bekasi, Indonesia¹

Universitas Pelita Bangsa, Bekasi, Indonesia²

Email: elisaadinda29@gmail.com¹

Abstract: *This study aims to determine the influence between workload, organizational culture, and work environment on the productivity of employees of the production department of PT. Armstrong Industrial Indonesia. The research method used is using quantitative research. The data collection technique in this study was carried out by sharing a google form link to employees of the production department of PT. Armstrong Industrial Indonesia. The population in this study was 120 people and a sample of 92 people was obtained using the slovin formula with an error rate of 5%. The data analysis technique used is multiple linear regression using Microsoft Excel 2019 and SPSS 25 to prove the research hypothesis. From the partial test results, it can be concluded that the workload variable has a positive and significant effect on the productivity of employees of the production department of PT. Armstrong Industri Indonesia is evidenced by the value of Sig. 0,000 < 0,05 and the calculated t value of 5,018 > t table 1,991. Organizational culture variables have a positive and significant effect on the productivity of employees of the production department of PT. Armstrong Industri Indonesia is evidenced by the value of Sig. 0,007 < 0,05 and the calculated t value of 2,744 > t table 1,991. Work environment variables have a positive and significant effect on the productivity of employees of the production department of PT. Armstrong Industri Indonesia is evidenced by the value of Sig. 0,006 < 0,05 and the calculated t value of 2,840 > t table 1,991. The result of the coefficient of determination (R²) of 0,586 shows that the magnitude of the influence of workload variables, organizational culture, and work environment on employee productivity variables is 58,6%.*

Keywords: *Workload; Organizational Culture; Work Environment; Productivity*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara beban kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan departemen produksi PT. Armstrong Industri Indonesia. Metode penelitian yang digunakan yakni menggunakan penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan membagikan tautan google form kepada karyawan departemen produksi PT. Armstrong Industri Indonesia. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 120 orang dan didapatkan sampel sebanyak 92 orang menggunakan rumus slovin dengan taraf kesalahan 5%. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linear berganda dengan menggunakan Microsoft Excel 2019 dan SPSS 25 untuk membuktikan hipotesis penelitian. Dari hasil pengujian secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan departemen produksi PT. Armstrong Industri Indonesia dibuktikan dengan nilai Sig. 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 5,018 > t tabel 1,991. Variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan departemen produksi PT. Armstrong Industri Indonesia dibuktikan dengan nilai Sig. 0,007 < 0,05 dan nilai t hitung 2,744 > t tabel 1,991. Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan departemen produksi PT. Armstrong Industri Indonesia dibuktikan dengan nilai Sig. 0,006 < 0,05 dan nilai t hitung 2,840 > t tabel 1,991. Hasil koefisien Determinasi (R²) sebesar 0,586 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh dari variabel beban kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap variabel produktivitas karyawan sebesar 58,6%.

Kata Kunci: *Beban Kerja; Budaya Organisasi; Lingkungan Kerja; Produktivitas*

PENDAHULUAN

Keberadaan perusahaan baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas, dan usahanya dalam bekerja. Tinggi rendahnya kualitas karyawan sangat berpengaruh pada keberhasilan dan pengembangan serta peningkatan produktivitas dalam perusahaan. Produktivitas tenaga kerja yang tinggi menjadi tujuan yang ingin dicapai oleh manajemen perusahaan. Hal tersebut dikarenakan karyawan memegang peranan penting dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

PT. Armstrong Industri Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur karet, spons, plastik, dan komponen adesif. Perusahaan yang sudah berdiri selama kurang lebih 20 tahun tentu perusahaan ini sudah memiliki banyak konsumen. Dengan konsumen yang banyak ini perusahaan juga memiliki tingkat produktivitas yang tinggi. Bisa dilihat dari tabel jumlah output PT. Armstrong Industri Indonesia periode bulan April 2022–September 2022 sebagai berikut:

Tabel 1. Pencapaian Target Output Produksi Bulan April 2022-Bulan September 2022 (Juta pcs)

No.	Bulan	Target Output/Bulan	Hasil Output/Bulan	Presentase
1.	April	26.132.647	26.962.122	103%
2.	Mei	13.121.371	12.066.502	92%
3.	Juni	19.337.534	18.574.855	96%
4.	Juli	21.308.791	19.669.223	92%
5.	Agustus	22.115.662	19.602.457	89%
6.	September	26.270.303	17.114.708	65%

Sumber: Departemen Produksi PT. Armstrong Industri Indonesia

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan presentase dari target perusahaan mengalami fluktuatif, hal ini dikarenakan karyawan sudah mengalami stres kerja akibat perusahaan yang menuntut hasil lebih banyak dari target yang ditetapkan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja sangat berperan penting di mana saat produktivitas kerja karyawan tercapai maka akan sangat dapat menguntungkan perusahaan, namun hal yang terjadi di PT. Armstrong Industri Indonesia ada tiga faktor yang diduga sangat mempengaruhi adanya penurunan produktivitas pada karyawannya yaitu beban kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja.

Produktivitas Karyawan

Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, maksudnya produk barang maupun jasa yang dihasilkan oleh individu atau kelompok yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output dengan tindakan kinerja seefisien mungkin. Produktivitas secara umum diartikan sebagai perbandingan antara output (barang dan jasa) dan input (tenaga kerja, bahan, uang). Di mana input pada produktivitas yang menjadi fokusnya yakni jumlah tenaga kerja yang tersedia, sedangkan untuk output dapat diukur dari fisik produk yang dihasilkan (Fitriyani, 2020).

Produktivitas merupakan komparasi antara hasil yang diperoleh dengan pengorbanan yang dilakukan oleh karyawan dalam bekerja. Tidak hanya tenaga kerja tetapi juga faktor-faktor lain yang berkaitan dengan produksi seperti modal dan pengetahuan harus dikorbankan. Produktivitas karyawan yang tinggi dapat ditunjukkan antara lain dengan peningkatan kualitas karyawan, penurunan absensi karyawan, penurunan perputaran tenaga kerja, dan standar hidup yang lebih tinggi di tempat kerja (Tarigan, Rosita Manawari Girsang, dan Martina 2020)

Dari penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas karyawan adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang sudah ditentukan dengan tingkat kualitas dan kuantitas dari hasil produksi yang baik. Sehingga dengan hal tersebut perusahaan dapat menilai produktivitasnya meningkat atau menurun.

Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dan menjadi salah satu kewajiban pekerja untuk menyelesaikan tugas tersebut sesuai waktu yang sudah ditentukan. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri karyawan sehingga dapat menimbulkan stres kerja (Ariani, Sri Langgeng Ratnasari, and Tanjung 2020).

Menurut Gibson dan Ivancevich (2010), beban kerja adalah tekanan yang diterima oleh karyawan sebagai tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individual dan proses psikologis dari karyawan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu tugas yang diberikan kepada karyawan dan harus diselesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan, dengan ketentuan tersebut sehingga tidak jarang beban kerja yang ditanggung karyawan menjadikan mereka merasa jenuh bahkan stres dalam bekerja sehingga mengakibatkan produktivitas pada pekerjaan menjadi terganggu.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi menjadi salah satu aspek penting yang dikembangkan oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi di perusahaan dalam waktu yang lama. Budaya organisasi berisi mengenai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, dan kebiasaan organisasi. Budaya organisasi diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga berpengaruh pada pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2007:10).

Budaya organisasi diartikan sebagai nilai yang dimengerti dan dipatuhi bersama, serta dimiliki suatu organisasi sehingga anggotanya merasa satu keluarga untuk menciptakan suatu kondisi anggota organisasi yang beda dari perusahaan lain dan mampu menjadi ciri khas suatu perusahaan (Simamora 2015).

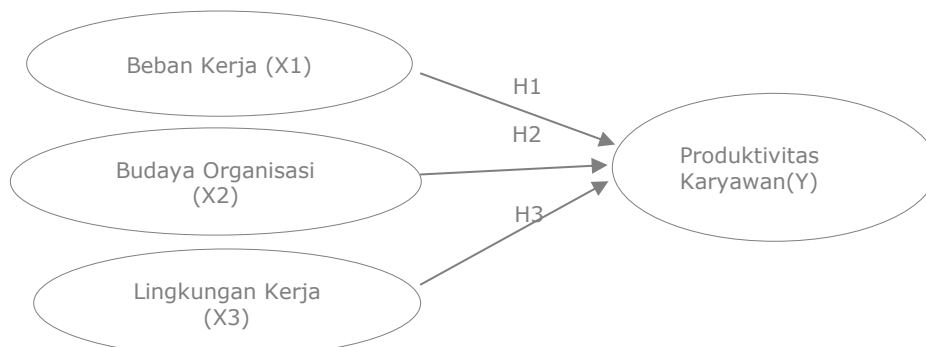
Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan identitas sebuah perusahaan di mana berisi gabungan dari segala macam asumsi, perilaku, kriteria, dan berbagai macam gagasan yang menjadi nilai dasar perusahaan. Hal ini dapat menjadi pembeda dari perusahaan/organisasi lain.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu hal yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja dan mampu mempengaruhi diri karyawan pada proses pelaksanaannya. Sehingga dengan kata lain lingkungan kerja yang baik mampu menghasilkan produktivitas karyawan yang baik pula (Suwardi & Daryanto, 2018).

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan maupun produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam lingkungan kerja terdapat fasilitas kerja yang dapat mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada mereka. Adanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif maka perusahaan dapat memperoleh hasil kerja yang maksimal, begitupun sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman baik dari segi ruangan, kebisingan, atau dari pekerja itu sendiri dapat menghambat kelancaran pekerja dalam menyelesaikan tugasnya

Hipotesis Penelitian



Hipotesis Pertama: Diduga beban kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan departemen produksi PT. Armstrong Industri Indonesia. Hipotesis ini didukung oleh peneliti terdahulu: Fat Sarifah dalam artikel yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Woneel Midas Leathers Di Tangerang". Terbit di Jurnal Dinamika Manajemen. Volume 3, No.1 Tahun 2019. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja dapat dilihat dari hasil perhitungan analisis regresi ganda.

Hipotesis Kedua: Diduga budaya organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan departemen produksi PT. Armstrong Industri Indonesia. Hipotesis ini didukung oleh peneliti terdahulu: Andi Setyawan Suyitno dalam artikel yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, kompensasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Perhimpunan BMT Indonesia di Kabupaten Semarang". Terbit di Jurnal Among Makarti. Volume 9, No.2 Tahun 2017. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional (X1), kompensasi (X2) dan budaya organisasi (X3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Hipotesis Ketiga: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan departemen produksi PT. Armstrong Industri Indonesia. Hipotesis ini didukung oleh peneliti terdahulu: Bella Dwi Handayani dan Dr. Romat Saragih, M.M dalam artikel yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Telkom Corporate University Center". Terbit di Journal Carbohydrate Polymers. Volume 6, No.1 Tahun 2019. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa berdasarkan hasil uji regresi menunjukkan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Armstrong Industri Indonesia yang beralamat di kawasan EJIP Industrial Park Plot 1 A-3, Cikarang Selatan, Sukaresmi, Bekasi, Jawa Barat. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang digunakan untuk menjawab permasalahan melalui teknik pengukuran yang cermat terhadap variabel-variabel penelitian. Menurut Sugiyono (2014), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang menggunakan statistik, digunakan untuk meneliti populasi dan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Alat untuk pengumpulan data menggunakan kuesioner dan skala likert sebagai alat mengukur hasil pengumpulan data.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan departemen produksi PT. Armstrong Industri Indonesia sebanyak 120 orang dan didapatkan sampel sebanyak 92 responden dihitung menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan rumus slovin:

- n = Jumlah sampel
- N = Jumlah populasi
- 1 = Konstanta
- e = Taraf kesalahan sebesar 5 %

Sehingga jumlah sampel dapat dihitung dengan cara memasukkan jumlah populasi dalam rumus slovin.

$$n = \frac{120}{1 + 120(5\%)^2}$$

$$n = \frac{120}{1,3}$$

$$n = 92,3076923077 \text{ dibulatkan } 92$$

Teknik analisis data yang digunakan yakni uji kualitas data (instrumen data), uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji analisis regresi linear berganda. Alat uji yang digunakan untuk menganalisis data penelitian yaitu SPSS (*Software Statistics Program For Social Science*) 25.

HASIL PENELITIAN

Uji Kualitas data atau Instrumen Data

Uji Validitas

Uji validitas data adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Cara yang digunakan untuk mengukur kevalidan suatu data adalah dengan analisis item (*corrected item to total correlation*), kemudian dibandingkan dengan r tabel. Syarat minimum untuk dianggap valid adalah r hitung > dari r tabel. Jumlah responden dalam uji validitas ini sebanyak 92 orang sehingga diperoleh nilai r tabel (0,207) dengan taraf signifikansi 95%.

Variabel Beban Kerja

Tabel 2. Uji Validitas Beban Kerja

No Item	r hitung	r tabel 5% (90)	Kriteria
1	0,403	0,207	Valid
2	0,321	0,207	Valid
3	0,328	0,207	Valid
4	0,402	0,207	Valid
5	0,464	0,207	Valid
6	0,364	0,207	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2023

Variabel Budaya Organisasi

Tabel 1. Uji Validitas Budaya Organisasi

No Item	r hitung	r tabel 5% (90)	Kriteria
1	0,382	0,207	Valid
2	0,324	0,207	Valid
3	0,416	0,207	Valid
4	0,456	0,207	Valid
5	0,397	0,207	Valid
6	0,389	0,207	Valid
7	0,372	0,207	Valid
8	0,336	0,207	Valid
9	0,280	0,207	Valid
10	0,432	0,207	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2023

Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4. Uji Validitas Lingkungan kerja

No Item	r hitung	r tabel 5% (90)	Kriteria
1	0,422	0,207	Valid
2	0,409	0,207	Valid
3	0,403	0,207	Valid
4	0,433	0,207	Valid
5	0,287	0,207	Valid
6	0,470	0,207	Valid
7	0,506	0,207	Valid
8	0,573	0,207	Valid
9	0,522	0,207	Valid
10	0,291	0,207	Valid
11	0,499	0,207	Valid

12	0,465	0,207	Valid
----	-------	-------	-------

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2023

Variabel Produktivitas

Tabel 2. Uji Validitas Produktivitas

No Item	r hitung	r tabel 5% (90)	Kriteria
1	0,531	0,207	Valid
2	0,560	0,207	Valid
3	0,335	0,207	Valid
4	0,669	0,207	Valid
5	0,603	0,207	Valid
6	0,295	0,207	Valid
7	0,429	0,207	Valid
8	0,425	0,207	Valid
9	0,557	0,207	Valid
10	0,570	0,207	Valid
11	0,716	0,207	Valid
12	0,484	0,207	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2023

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang diuji secara konsisten memberikan hasil ukuran yang sama tentang sesuatu yang diukur. Rumus untuk menghitung koefisien reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Dengan taraf signifikan 95% kriteria pengujian reliabel jika:

- a. r alpha positif dan r alpha $\geq 0,6$, maka variabel dikatakan reliabel.
- b. r alpha negatif atau r alpha $\leq 0,6$, maka variabel dikatakan tidak reliabel.

Tabel 3. Rangkuman Hasil Pengujian Reliabilitas

No.	Variabel	Koefisiensi Reliabilitas	N of Item	Ket.
1.	Beban Kerja	0,651	6	Reliabel
2.	Budaya Organisasi	0,717	10	Reliabel
3.	Lingkungan Kerja	0,791	12	Reliabel
4.	Produktivitas	0,844	12	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2023

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk melihat normal tidaknya suatu data dapat menggunakan teknik uji K-S (Kolmogorov Smirnov) dengan nilai signifikansi $>0,05$ dan taraf signifikansi 5% maka data mampu dikatakan terdistribusi secara normal.

Tabel 7. Rangkuman Hasil Pengujian Noramalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	2,796314
Most Extreme Differences	Absolute	0,04
	Positive	0,04

	Negative	-0,03
Test Statistic		0,04
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian dengan metode one sample Kolmogorov-Smirnov test dengan signifikan 0,200 (Asymp sig (2-tailed)) yang > 0,05 dan dapat dikatakan bahwa data residual terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dapat menggunakan nilai toleransi atau variance inflation factor (VIF). Pengujian dikatakan berhasil apabila nilai toleransi $\geq 0,10$ dan $VIF \leq 10$, maka tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients			
	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Beban Kerja	0,583	1,717
	Budaya Organisasi	0,664	1,505
	Lingkungan Kerja	0,691	1,447
a. Dependent Variable: Produktivitas			

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2023

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas dengan nilai signifikansi > 0,05.

Tabel 9. Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,861	2,509		1,14	0,257
	Beban Kerja	-0,045	0,103	-0,061	-0,438	0,663
	Budaya Organisasi	0,036	0,062	0,076	0,584	0,561
	Lingkungan Kerja	-0,02	0,045	-0,057	-0,444	0,658
a. Dependent Variable: RES_2						

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2023

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Paramater Individu (Uji t)

Uji parsial (t test) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Dengan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 5. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,396	4,242		1,508	,135
	Beban Kerja	,872	,174	,451	5,018	,000
	Budaya Organisasi	,290	,106	,231	2,744	,007
	Lingkungan Kerja	,217	,077	,234	2,840	,006
a. Dependent Variable: Produktivitas						

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2023

Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa persen besarnya hubungan antara Risk Based Capital (Variabel X) dengan tingkat profitabilitas (variabel Y) dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya.

Tabel 6. Hasil Uji R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,766 a	,586	,572	2,844
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Beban Kerja				

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai R Square sebesar 0,586. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel X1, X2, dan X3 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 58,6% dengan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari beberapa variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 12. Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,396	4,242		1,508	,135
	Beban Kerja	,872	,174	,451	5,018	,000
	Budaya Organisasi	,290	,106	,231	2,744	,007
	Lingkungan Kerja	,217	,077	,234	2,840	,006
a. Dependent Variable: Produktivitas						

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2023

Berdasarkan pada perhitungan sebelumnya maka hasil perhitungan konstanta dan koefisiensi beta masing-masing variabel dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Sehingga nilai persamaan regresinya adalah:

$$Y = 6,396 + 0,872X_1 + 0,290X_2 + 0,217X_3 + 0,05$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda di atas dapat disimpulkan bahwa:

- a. Konstanta sebesar 6,396 menunjukkan bahwa jika variabel independen diasumsikan tidak mengalami perubahan/konstan maka nilai variable dependent (Y) adalah sebesar 6,396.
- b. Koefisiensi variabel beban kerja (X1) sebesar 0,872 artinya setiap terjadi kenaikan nilai beban kerja sebesar 0,872, maka produktivitas karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,872 dengan asumsi variabel yang lain tidak mengalami kenaikan atau konstan.
- c. Koefisiensi variabel budaya organisasi (X2) sebesar 0,290 artinya setiap terjadi kenaikan nilai budaya organisasi sebesar 0,290, maka produktivitas karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,290 dengan asumsi variabel yang lain tidak mengalami kenaikan atau konstan.
- d. Koefisiensi variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,217 artinya setiap terjadi kenaikan nilai lingkungan kerja sebesar 0,217, maka produktivitas karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,217 dengan asumsi variabel yang lain tidak mengalami kenaikan atau konstan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (H1)

Dari hasil penelitian didapatkan nilai sig. untuk pengaruh X terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,018 > t$ tabel $1,991$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang artinya variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan departemen produksi PT. Armstrong Industri Indonesia. Semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada karyawan maka mampu mempengaruhi tingkat produktivitas kerjanya. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Mhd. Suleman Hsb dan Fitriyani dalam artikel yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru". Terbit di Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah. Volume 3, No.1 Juni Tahun 2020. Hasil dari penelitian menyatakan bahwa beban kerja secara serentak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga adanya hubungan yang erat antara beban kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan (H2)

Dari hasil penelitian didapatkan nilai sig. untuk pengaruh X terhadap Y adalah sebesar $0,007 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,744 > t$ tabel $1,991$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang artinya variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan departemen produksi PT. Armstrong Industri Indonesia. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Wahyu Retnaningtyas dan Sri Widodo dalam artikel yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta". Terbit di Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen (JIMEN). Volume 2, No.2 April Tahun 2022. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta. Budaya organisasi yang kuat dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi karena budaya organisasi dapat membantu organisasi untuk mengarahkan karyawan menjalankan pekerjaan sesuai SOP dengan baik, sehingga setiap karyawan perlu memahami dan mengimplementasikan budaya organisasi dalam perusahaan (Mulyani and Ermi Utami 2021).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (H3)

Dari hasil penelitian didapatkan nilai sig. untuk pengaruh X terhadap Y adalah sebesar $0,006 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,840 > t$ tabel $1,991$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan departemen produksi PT. Armstrong Industri Indonesia.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Syahrudin Yasen dalam artikel yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan". Terbit di Jurnal Economics and Digital Business Review. Volume 3, No.1 Tahun 2022. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Adanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif maka perusahaan dapat memperoleh hasil kerja yang maksimal, begitupun sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman baik dari segi ruangan, kebisingan, atau dari pekerja itu sendiri dapat menghambat kelancaran pekerjaan dalam menyelesaikan tugasnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan sebelumnya mengenai pengaruh beban kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan departemen produksi PT. Armstrong Industri Indonesia, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel beban kerja (X1) dinyatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas (Y). Hasil perhitungan uji t diperoleh nilai Sig. = 0,000 dengan nilai t hitung 5,018 dan t tabel 1,991. Dikarenakan nilai Sig.<0,05 dan t tabel < t hitung, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap produktivitas karyawan departemen produksi PT. Armstrong Industri Indonesia.
2. Variabel budaya organisasi (X2) dinyatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas (Y). Hasil perhitungan uji t diperoleh nilai Sig. = 0,007 dengan nilai t hitung 2,744 dan t tabel 1,991. Dikarenakan nilai Sig.<0,05 dan t tabel < t hitung, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan departemen produksi PT. Armstrong Industri Indonesia.
3. Variabel Lingkungan Kerja (X3) dinyatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas (Y). Hasil perhitungan uji t diperoleh nilai Sig. = 0,006 dengan nilai t hitung 2,840 dan t tabel 1,991. Dikarenakan nilai Sig.<0,05 dan t tabel < t hitung, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan departemen produksi PT. Armstrong Industri Indonesia.
4. Variabel beban kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja mampu berkontribusi sebesar 0,586 atau 58,6% terhadap produktivitas karyawan departemen produksi PT. Armstrong Industri Indonesia.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dibuat beberapa saran yang diharapkan mampu memberikan manfaat bagi perusahaan maupun pihak-pihak lain, antara lain:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Beban kerja yang terlalu tinggi mampu menjadikan stres kerja di kalangan karyawan yang menyebabkan produktivitas kerjanya menjadi terganggu, sehingga perlu lebih diperhatikan mengenai jumlah target pasti yang harus dikerjakan. Atau apabila dirasa masih kurang memenuhi target produksi maka perlu penambahan *man power* untuk menunjang produksi agar berjalan sesuai target produksi.
 - b. Budaya organisasi yang kuat dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, peran perusahaan mampu membantu organisasi mengarahkan karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai SOP dengan baik, sehingga setiap karyawan perlu memahami dan mengimplementasikan budaya organisasi dalam perusahaan agar semakin kuat.
 - c. Lingkungan kerja yang nyaman mampu memberikan semangat kerja terhadap karyawan, selain itu suasana lingkungan kerja yang baik juga mampu meningkatkan produktivitas karyawan, sehingga perusahaan dapat memperoleh hasil kerja yang maksimal. Pentingnya meningkatkan fasilitas ditempat kerja seperti penerangan, keamanan, dan posisi layout line seperti ini perlu lebih diperhatikan lagi agar lingkungan kerja yang kondusif semakin membuat karyawan menjadi aman dan nyaman.
2. Bagi Akademis
Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi penelitian lain yang melaksanakan penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan beban kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja guna meningkatkan produktivitas karyawan, Diharapkan bagi penyempurnaan hasil penelitian dengan menambahkan subjek penelitian maupun variabel lain yang sekiranya mampu mempengaruhi

produktivitas karyawan. Dengan demikian, penelitian selanjutnya dapat lebih bervariasi dan beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Ira, and A.A Sagung Kartika Dewi. 2022. "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan." *Perspektif* 1(3): 231–36.
- Ariani, Dini Riskhi, Sri Langgeng Ratnasari, and Rona Tanjung. 2020. "TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN THE EFFECT OF ROTATION OF POSITION , DISCIPLINE OF WORK , AND WORK LOAD ON THE EMPLOYEE PRODUCTIVITY PENDAHULUAN Pada Era Globalisasi Saat Ini Kualitas Sumber Daya Manusia Sangat Mempunyai Dampak p Ada Bidang Usaha Di." 9(3): 480–93.
- Fadul, Fabiana Meijon. 2019. "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Oprasional Pabrik Di CV. Al-Zidan Garmen Tasikmalaya." : 10–31.
- Fitriyani, Masnun. 2020. "PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI PT. SAWIT RIAU MAKMUR PKS TELUK MEGA KABUPATEN ROKAN HILI." : 1–9.
- Jemi, Imanuel Tarigan, and Syawaluddin. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mitra Packindo Berdikari Medan." *Journal of Business Economics and Finance* 4(2): 64–77. ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id.
- Manoppo, Prilly Kurnia Putri, Bernhard Tewel, and Irvan Trang. 2021. "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Empat Saudara Manado." *Jurnal EMBA* 9(4): 773–81.
- Mulyani, and Ermi Utami. 2021. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT . Berkat Anugerah Sejahtera Di Samarinda." *Borneo Student Research* 2(2): 1254–60.
- Perwita, Diana. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Usaha Abadi." : 10–53.
- Retnaningtyas, Dwi Wahyu, and Sri Widodo. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta." *Tjyybjb.Ac.Cn* 3(2): 58–66. <http://www.tjyybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>.
- Saleh, Abdul Rachman, and Hardi Utomo. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang." *Among Makarti* 11(1): 28–50.
- Simamora. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Dasar Karya Utama Tempuran. http://eprintslib.ummg.ac.id/964/1/15.0101.0112_BAB_I_BAB_II_BAB_III_BAB_IV_Daftar_Pustaka.pdf.
- Tarigan, Wico J, Rosita Manawari Girsang, and Sri Martina. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Nonfisik Terhadap Produktivitas Karyawan PT Astra Honda Motor Pematangsiantar." *Jurnal Ilmu Manajemen* 3(3): 363–71.
- Wibowo, Fx Pudjo. 2018. "Pengaruh Komunikasi, Konflik, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 12(2): 211–28. <http://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/3009/2573>.