

Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Duta Abadi Primantara Jakarta

Andini Elvatiana ¹, Laksono Edhi Lukito ², Imas Sukaesih ³

Universitas Islam Syekh-Yusuf (UNIS) Tangerang

Email : 1806010312@students.unis.ac.id elukito@unis.ac.id isukaesih@unis.ac.id

Abstract This study aims to determine the effect of the work environment, workload and work ethic on the work productivity of PT. Duta Abadi Primantara Jakarta for Sales Promoter. The type of research used is quantitative method research. The sampling technique uses the saturated sample technique, which is to take the entire population to be sampled. The sample used 74 respondents. The methods of data collections using interview and questionnaire. The data analysis technique using application of IBM SPSS version 25. This study proves that (1) there is a significant effect of the work environment on employee work productivity, (2) there is a significant effect of workload on employee work productivity, (3) there is a significant effect of work ethic on employee work productivity, and (4) work environment, workload and work ethic together have a significant effect on employee productivity at PT. Duta Abadi Primantara.

Keywords: Work Environment, Workload, Work Ethic, Employee Work Productivity.

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja PT. Duta Abadi Primantara Jakarta untuk Sales Promotor. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel. Sampel yang digunakan sebanyak 74 responden. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara dan angket. Teknik analisis data menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 25. Penelitian ini membuktikan bahwa (1) terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, (2) terdapat pengaruh yang signifikan dari beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, (3) terdapat pengaruh yang signifikan etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, dan (4) lingkungan kerja, beban kerja dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Duta Abadi Primantara.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Etos Kerja, Produktivitas Kerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara berkembang yang sedang memasuki industri baru, tidak terlepas dari roda kegiatan ekonomi internasional yang penuh dengan berbagai dinamika, dimana kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia dituntut untuk lebih berkompeten guna meningkatkan aktivitas kerja di dalam perusahaan. Menurut (Suleman Hsb & Fitriyanti, 2020) dalam perkembangan aktivitasnya, karyawan membutuhkan instruksi kerja dari perusahaan agar pelaksanaan pekerjaan dilakukan sesuai dengan peraturan kerja perusahaan. Karyawan yang melakukan suatu pekerjaan pasti akan mendapatkan hasil. Hasilnya adalah output yang akan dihasilkan oleh suatu aktivitas kerja.

PT. Duta Abadi Primantara adalah perusahaan manufaktur terkenal dan terbesar di Indonesia yang memproduksi dan menjual *spring bed* KingKoil, Serta, Florence, dan Ogawa serta aksesoris kasur seperti bantal, guling, seprei, dan lain sebagainya. Permasalahan yang diperoleh dari hasil wawancara didalam PT. Duta Abadi Primantara bahwa saat ini didalam

perusahaan mengalami penurunan produktivitas kerja karyawan pada tim *sales promotor* yang berdampak pada turunnya pendapatan perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan tidak terlepas dari faktor lingkungan kerja. Penyebabnya terjadi karena terdapat hubungan yang kurang baik antar sesama karyawan karena dalam lingkungan kerja yang ditempati oleh para *sales promotor* tidak hanya ditempati oleh karyawan PT. Duta Abadi Primantara itu sendiri melainkan terdapat karyawan dari perusahaan lain Selain itu dari sarana dan fasilitas yang disediakan oleh *departement store* itu sendiri yang berbeda-beda tiap *store*-nya, beberapa menyebutkan bahwa terdapat sarana dan fasilitas yang tidak memadai sehingga karyawan merasa kurang nyaman tugas kerja dilingkungan kerja seperti itu.

Setiap bulannya PT. Duta Abadi Primantara memberikan target kerja yang harus dicapai oleh karyawan di tiap *counter*-nya, target kerja yang diberikan dirasa lebih besar. Situasi yang tidak stabil akibat Covid-19 memberikan dampak pada menurunnya aktivitas penjualan yang ada saat ini, dengan situasi yang belum stabil ini membuat karyawan merasa terbebani oleh adanya target kerja yang diberikan perusahaan.

Selain lingkungan kerja dan beban kerja, etos kerja juga berdampak pada produktivitas kerja, etos kerja adalah seberapa tinggi semangat seorang karyawan dalam bekerja. Tim sales promotor sedang mengalami etos kerja yang rendah, banyak faktor yang menyebabkan menurunnya etos kerja karyawan, beberapa karyawan menyebutkan bahwa saat ini sedang merasa jenuh terhadap pekerjaan saat ini. Beberapa juga merasakan bahwa saat ini merasa kurang semangat dalam bekerja.

Berdasarkan penelusuran hasil penelitian terdahulu yang mengkaji tentang produktivitas kerja karyawan masih ditemukan adanya research gap. Adapun penelitian yang dilakukan (Lengkong et al., 2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Pertahanan Nasional Kota Manado, sedangkan menurut (Ningsih et al., 2017) menyatakan bahwa pengaruh signifikan antara etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Indosat Tbk Pangkalpinang. Pada penelitian yang dilakukan (Nadiaty et al., 2019) menunjukkan bahwa karyawan Poltekkes Kemenkes Surakarta Jurusan Ortotik Prostetik merasakan beban kerja yang dikerjakan terlalu banyak karena adanya peran ganda yaitu dosen dan struktural institusi, sedangkan menurut (Baskoro & Rahman, 2021) menyatakan adanya pengaruh signifikan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tanjung Baru 63 di Kabupaten Tabalong. Dengan adanya research gap ini penulis berkeinginan untuk meneliti lebih jauh mengenai produktivitas kerja karyawan pada PT. Duta Abadi Primantara.

TINJAUAN LITERATUR

Konsep produktivitas berhubungan erat dengan seberapa jauh suatu proses menghasilkan output dengan mengkonsumsi input tertentu Menurut (Purba, 2019) produktivitas kerja merupakan konsep yang universal yang dimaksudkan untuk menyediakan barang dan jasa untuk kebutuhan dengan menggunakan sedikit sumber daya.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan, dimana lingkungan kerja bisa meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Menurut Nitisemito (dalam Nur Indahyati & Hendarti, 2020) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan itu mempengaruhi diri sendiri untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

Menurut Budiasa (2021) beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari tuntutan pekerjaan, maka akan timbul rasa bosan, tetapi jika kemampuan pekerja lebih rendah dari tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih. Tuntutan pekerjaan yang tinggi yang tidak dapat ditangani oleh pekerja dapat memicu terjadinya stres kerja pada pekerja.

Secara umum etos kerja itu adalah semua kebiasaan baik, antara lain kedisiplinan, kejujuran, tanggung jawab, ketekunan, kesabaran, yang dilandasi oleh etika yang harus dijalankan di tempat kerja. Menurut Tamara (dalam Dolonseda & Watung, 2020) menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu totalitas kepribadian karyawan, cara karyawan memandang, percaya, mengekspresikan dan memahami sesuatu yang mendorong karyawan untuk bertindak dan mencapai hasil yang optimal.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan asosiatif kausal dengan Teknik kuantitatif, yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih menurut Sugiyono (2017: 36). Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Hubungan kausal merupakan hubungan yang sifatnya sebab-akibat, salah satu variabel (*independen*) mempengaruhi variabel yang lain (*dependen*). Populasi pada penelitian ini terdapat 74 orang yaitu karyawan bagian *sales promotor team* PT. Duta Abadi Primantara. Populasi diambil dari *departement store* yang ada di Jakarta. Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya tidak

lebih besar dari 100 responden, maka penulis menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh (Sugiyono, 2017: 85) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang diambil, yaitu seluruh karyawan PT. Duta Abadi Primantara bagian Sales Promotor Team Departement Store Jakarta yang berjumlah 74 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan wawancara dan penyebaran kuesioner pada bagian sales promotor team departement store Jakarta.

Statistik deskriptif adalah statistik yang menggunakan data pada suatu kelompok untuk menjelaskan atau menarik kesimpulan mengenai rata-rata (mean), standart deviasi, maksimum dan minimum.

Tabel 1. Data Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	74	14	35	29.50	5.287
Beban Kerja	74	12	30	24.41	3.534
Etos Kerja	74	12	30	26.91	3.481
Produktivitas Kerja Karyawan	74	12	30	25.51	4.386
Valid N (listwise)	74				

*Sumber: Data Kuesioner PT. Duta Abadi Primantara
diolah menggunakan SPSS*

Tabel 2. Hasil Analisa Uji t Secara Parsial

Coefficients ^a					
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-3.507	2.570		.177
	Lingkungan Kerja	.384	.074	.463	.000
	Beban Kerja	.312	.097	.251	.002
	Etos Kerja	.374	.100	.297	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data Kuesioner PT. Duta Abadi Primantara diolah menggunakan SPSS

Tingkat signifikansi (α) = 5% $t_{tabel} = t(\alpha/2; n - k - 1) = t(0,025; 74-3-1) = t(0,025; 70)$ diperoleh t_{tabel} sebesar **1,99444**

Dari hasil output SPSS diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel diatas perhitungan hasil uji t Lingkungan Kerja menunjukan hasil t hitung $5,164 > t$ tabel $1,99444$ dan angka signifikan sebesar $0,000 < 0.05$. Maka dengan demikian H_1 diterima, hal ini menjelaskan bahwa Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Berdasarkan tabel diatas perhitungan hasil uji t Beban Kerja menunjukan hasil t hitung $3,230 > 1,99444$ dan angka signifikan sebesar $0.002 < 0.05$. Maka dengan demikian H_2 diterima, hal ini menjelaskan bahwa Terdapat pengaruh signifikan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Berdasarkan tabel diatas perhitungan hasil uji t Beban Kerja menunjukan hasil t hitung $3,729 > 1,99444$ dan angka signifikan sebesar $0,000 < 0.05$. Maka dengan demikian H_3 diterima, hal ini menjelaskan bahwa Terdapat pengaruh signifikan etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dari pengolahan data yang diperoleh maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini dibuktikan melalui perhitungan yang telah dilakukan pada uji hipotesis (Uji t) variabel Lingkungan Kerja dengan nilai t hitung $5,164 > t$ tabel $1,99444$ dan tingkat signifikan $0.000 < 0,05$. Dengan demikian H_1 diterima, artinya Terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).
2. Terdapat pengaruh secara parsial antara Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini dibuktikan melalui perhitungan yang telah dilakukan pada uji hipotesis (Uji t) variabel Beban Kerja dengan nilai t hitung $3,230 > t$ tabel $1,99444$ dan tingkat signifikan $0.002 < 0.05$. Dengan demikian H_2 diterima, artinya Terdapat pengaruh signifikan Beban Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).
3. Terdapat pengaruh secara parsial antara Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini dibuktikan melalui perhitungan yang telah dilakukan pada uji hipotesis (Uji t) variabel Beban Kerja dengan nilai t hitung $3,729 > t$ tabel $1,99444$ dan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$. Dengan demikian H_3 diterima, artinya Terdapat pengaruh signifikan Etos Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).
4. Terdapat pengaruh secara simultan antara Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini dibuktikan melalui perhitungan yang telah

dilakukan pada uji simultan (Uji F) dengan nilai $f_{hitung} 56,123 > f_{tabel} 2,74$ dan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$. Dengan demikian H_4 diterima, artinya Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Etos Kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

REFERENCES

- Baskoro, Y., & Rahman, T. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Lapangan PT. Tanjung Baru 63 di Kabupaten Tabalong. *JAPB*, 4(2), 1204–1214.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (N. K. Suryani, Ed.; 1st ed.). CV. Pena Persada. <https://www.researchgate.net/publication/353995816>
- Dolonseda, H. P., & Watung, S. R. (2020). Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Public Policy*, 1(2), 289–297. <https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj>
- Janna, N. M., & Herianto. (n.d.). Konsep Uji Validitas dan Reliabilitas Dengan Menggunakan SPSS. 2021. <https://doi.org/10.31219/osf.io/v9j52>
- Lengkong, N. L., Adolfini, & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pertahanan Nasional Manado. *Jurnal EMBA*, 8(1), 52–61.
- Matindas, R., South, L. F., & Nelwan, J. E. (2018). Hubungan Antara Beban Kerja Fisik dan Stres Kerja Dengan Produktivitas Pekerja di PT. Adhi Karya (PERSERO) Tbk. *Jurnal KESMAS*, 7(5).
- Nadiaty, A. H., Wahyudi, A., & Sriwidodo, U. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di Poltekkes Kemenkes Surakarta Jurusan Ortotik Prostetik. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 13(2), 383–394.
- Ningsih, Y., Rudi, A., & Rafani, Y. (2017). Analisis Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada PT. Indosat Tbk Pangkalpinang). *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis*, 17(2), 38–48. www.stie-ibek.ac.id
- Nur Baiti, K., Djumali, & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Edunomika*, 04(01), 69–87.
- Nur Indahyati, H., & Hendarti, Y. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Murni Srijaya Sragen. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah*, 18(3), 276–282.
- Purba, J. H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 5(1), 19–28.
- Saleh, A. R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(21), 28–50.

- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Suleman Hsb, M., & Fitriyanti. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru. *Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, 3(1), 42–53.