

# Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Dki Jakarta

Sekar Ayu Pradina Paramita<sup>1\*</sup>, Indra Januar Rukmana<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p><b>Article history:</b> Received (11-11-2024) Revised (18-11-2024) Accepted (5-12-2024)</p> <p><b>Keywords:</b> Workload, Physical Work Environment, Employee Productivity</p> <p><b>Kata Kunci:</b> Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Produktivitas Pegawai</p>	<p>This study aims to determine the effect of workload and physical work environment on employee productivity at the Public Housing and Settlement Area Service of DKI Jakarta Province. The method used in this study is a descriptive quantitative method. The sampling technique used saturated sampling and the sample of this study amounted to 100 respondents. The analysis technique used multiple linear regression analysis. The results of this study show that workload has a negative and significant effect on employee productivity. Physical Work Environment has a negative and significant effect on Employee Productivity. Workload and Physical Work Environment simultaneously have a negative and significant effect on Employee Productivity.</p> <p><b>ABSTRAK</b></p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Provinsi DKI Jakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan sampel penelitian ini berjumlah 100 responden. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai. Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai.</p>



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

## 1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah satu aspek penting dalam kesuksesan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Dalam konteks ini, beban kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas pegawai menjadi faktor-faktor kunci yang memengaruhi kinerja dan hasil yang diperoleh oleh organisasi. Sumber daya manusia saat ini adalah tentang adaptasi dan inovasi dalam mengelola tenaga kerja untuk mengikuti perkembangan dunia yang terus berubah. Perubahan-perubahan ini didorong oleh perkembangan teknologi digital, perubahan demografi, dan pergeseran budaya dalam dunia kerja.

Sumber Daya Manusia berperan sebagai pendorong utama semua kegiatan perusahaan. Evaluasi terhadap dukungan Sumber Daya Manusia juga perlu dipertimbangkan dengan memperhatikan seberapa banyak dan seberapa berkualitas Sumber Daya Manusia yang tersedia. Kuantitas yang dimiliki harus sejalan dengan beban kerja yang ada, sehingga tidak terjadi ketidakseimbangan baik kekurangan maupun kelebihan SDM. Selain itu, kualitas SDM harus memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan.

Produktivitas, mengacu pada tingkat efisiensi dan efektivitas dalam melaksanakan tugas dan kinerja seorang pegawai di dalam organisasi. Hal ini mencakup kemampuan pegawai untuk menghasilkan hasil kerja yang diharapkan dalam waktu yang ditentukan, sekaligus mempertimbangkan kualitas pekerjaan, penggunaan waktu, dan sumber daya yang digunakan. Produktivitas pegawai dipengaruhi oleh beragam faktor seperti motivasi, pengetahuan, keterampilan, serta lingkungan kerja yang mendukung. Manajemen berperan penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai melalui pengembangan strategi,

\*Corresponding author.  
E-mail: sekarayu1207@gmail.com

pelatihan, pemantauan kinerja, dan pengakuan atas prestasi kerja. Produktivitas pegawai menjadi faktor penting dalam membantu organisasi mencapai tujuan mereka dengan cara yang efisien dan efektif.

Dipilihnya Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman (DPRKP) Provinsi DKI Jakarta sebagai objek penelitian, berdasarkan hasil observasi dengan kepala kepegawaian Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman (DPRKP) bahwa pegawai disana memiliki beban kerja yang tinggi dan lingkungan kerja fisik yang kurang baik membuat produktivitas pegawai menurun. Seharusnya instansi perlu memperhatikan kesejahteraan pegawai dan mengambil langkah-langkah untuk mengatasi beban kerja yang berlebihan. Ini bisa mencakup penetapan batas waktu kerja, memberikan sumber daya untuk mengatasi stres, dan mendorong praktik kerja yang seimbang antara pekerjaan dan hidup pribadi. Dengan mengelola beban kerja dengan baik, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan retensi karyawan. Begitu juga dengan lingkungan kerja yang padat kepadatan kerja dapat mengakibatkan pengurangan ruang fisik, kurangnya privasi, dan lingkungan kerja yang tidak nyaman, yang semuanya dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Penting bagi manajemen perusahaan untuk memprioritaskan kesejahteraan karyawan dan produktivitas di lingkungan kerja yang padat. Berikut merupakan data produktivitas pegawai.

Beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang di berikan kepadanya, yang dapat diindikasi dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu atau Batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya,serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang di berikan kepadanya (Suradi, 2023). Sementara Gopher dan Doncin (1986) dalam (Rusmiati, Harjadi, & Fitriani, 2021: 391), mendefinisikan beban kerja sebagai konsep yang timbul dari terbatasnya kapasitas dalam pemrosesan informasi Sedangkan Kasmir (2019: 40) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar. Lalu menurut Budiasa (2021: 30) beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan.

Dalam variabel ini banyak permasalahan yang terjadi contohnya beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi, kelelahan, dan masalah kesehatan fisik dan mental seperti penyakit jantung, gangguan tidur, dan depresi pada karyawan dan Jika karyawan terlalu banyak bekerja, produktivitas mereka dapat menurun secara signifikan karena kelelahan, hilangnya fokus, dan peningkatan tingkat kesalahan. Selain itu juga apabila suatu beban kerja itu kurang Karyawan yang mengalami beban kerja yang kurang mungkin merasa tidak puas dan bosan di tempat kerja karena kurangnya tantangan dan kesempatan untuk tumbuh dan karyawan yang tidak memiliki cukup pekerjaan atau pekerjaan yang tidak memadai mungkin tidak mampu mengembangkan potensi mereka sepenuhnya dan menjadi underutilized. Lalu kemudian beban kerja yang tinggi juga dapat menimbulkan ketidakseimbangan antara beban kerja dan kehidupan pribadi dapat mengganggu hubungan keluarga, kesehatan mental, dan kualitas hidup karyawan. Jika beban kerja yang tinggi mengakibatkan ketidakseimbangan yang kronis, karyawan mungkin cenderung mencari pekerjaan lain yang menawarkan keseimbangan yang lebih baik.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Nimran dan Amirullah (2015: 99) lingkungan kerja sebagai tempat dan unsur dinamis yang ada di sekitar seseorang bekerja. Menurut Darmadi (2020: 242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Menurut (Effendy & Fitria, 2019: 50), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Menurut Anam (2018: 46), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Lingkungan kerja bukan hanya menyangkut lingkungan fisik tempat kerja, tetapi juga menyangkut unsur-unsur psikis yang terjadi dalam bekerja. Permasalahan yang terjadi pada variabel ini yaitu seperti Kondisi fisik lingkungan kerja yang tidak sesuai, seperti ruang yang sempit, suhu yang tidak nyaman, atau fasilitas yang rusak, dapat mengganggu kenyamanan karyawan dan kualitas pekerjaan pegawai dan juga tingkat kebisingan yang tinggi di lingkungan kerja dapat mengganggu konsentrasi dan mendegradasi kualitas pekerjaan, serta menyebabkan masalah pendengaran jangka panjang. Dan masalah lingkungan kerja non fisik yaitu seperti beban kerja yang berlebihan, tenggat waktu yang ketat, dan ekspektasi yang tidak realistis dapat menyebabkan stres dan tekanan kerja yang tinggi. Ketidak seimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, kurangnya dukungan psikologis.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Provinsi DKI Jakarta.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Beban Kerja

Menurut (Saputra, 2021: 72) bahwa beban kerja didefinisikan sesuatu yang timbul ketika berinteraksi dengan tuntutan tugasnya, dimana lingkungan kerja harus dianggap sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Selain itu Menurut Danang dalam (Sofiana, Wahyuarini, & Novieyana, 2020: 3) beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Lalu menurut Menurut (Gibson dan Ivancevich dalam (Wangi, Bahiroh, & Imron, 2020: 42), beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat beradaptasi, dipengaruhi perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal (yaitu lingkungan, situasi, serta kejadian yang banyak menimbulkan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap orang lain. Dan menurut Utomo dalam (Adhistry, et al., 2022: 137), beban kerja yaitu serangkaian atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh organisasi atau pemimpin dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis kerja, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya untuk memperoleh informasi tentang efisiensi dan efektivitas pekerjaan organisasi atau pemegang jabatan.

### Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Simbolon (2021: 31-32) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun berbentuk non fisik, langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Menurut Munardi, Djuhartono, & Sodik (2021: 338) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun nonfisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Trisnawaty & Parwoto (2020: 85) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sedangkan lingkungan kerja menurut Isyandi dalam (Martini, 2023: 67) yaitu suatu hal di lingkungan pekerja yang bisa mempengaruhinya dalam bertugas. Contohnya, memadai atau tidak peralatan perlengkapan kerja, kebersihan tempat kerja, kegaduhan, penerangan, ventilasi, kelembapan, dan temperatur.

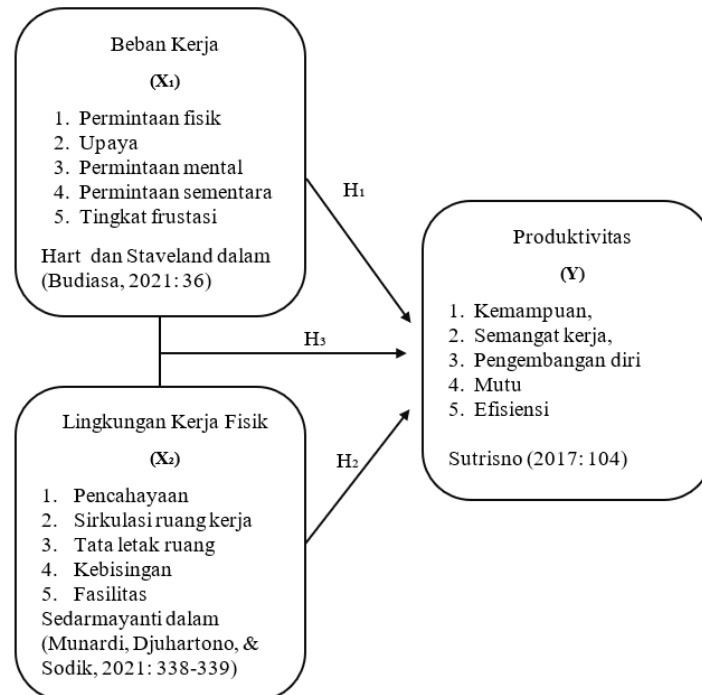
### Produktivitas Pegawai

Menurut (Trisnawaty & Parwoto, 2020: 84) Produktivitas merupakan ukuran sampai sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Lalu menurut Siagian dalam (Simbolon, 2021: 47) produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, bahkan maksimal. Lalu menurut Iswanda, Setyariningsih, & Armin (2023: 73), produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai. Sedangkan menurut Sutrisno (2017: 99) menjelaskan bahwa produktivitas adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan yang intinya mengarah pada tujuan yang sama, bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kinerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Indikator produktivitas menurut Sutrisno (2017: 104) meliputi:

1. Kemampuan, yaitu suatu kapasitas atau bakat yang diperoleh secara sengaja atau secara natural yang memungkinkan seseorang individu untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas tertentu dengan sukses. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebannya kepada mereka.
2. Semangat kerja, yaitu keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Adapun indikator semangat kerja adalah etos kerja.
3. Pengembangan diri, yaitu proses pembentukan dan perwujudan dari yang kebiasaan jelek menjadi kebiasaan yang lebih baik dan mungkin bisa seperti proses yang dilakukan mewujudkan dirinya yang terbaik berdasarkan potensi. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan

harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

4. Mutu, yaitu sesuai dengan yang diisyaratkan atau distandarkan. Meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri. Adapun indikator mutu adalah kualitas kerja.
5. Efisiensi, yaitu ukuran tingkat penggunaan sumber daya dalam suatu proses. Semakin hemat dan sedikit penggunaan sumber daya maka dikatakan semakin efisien. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan. Adapun indikator efisiensi adalah jumlah tenaga kerja, pemanfaatan tenaga kerja, dan pemanfaatan waktu tenaga kerja



**Gambar 1 Kerangka Berpikir**

### Hipotesis

- H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap produktivitas pegawai Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Provinsi Dki Jakarta Di Jakarta Pusat
- H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Provinsi Dki Jakarta Di Jakarta Pusat
- H3: Terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas pegawai Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Provinsi Dki Jakarta

### 3. METODE

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu bentuk penelitian yang dikumpulkan selama penelitian secara sistematis untuk dapat mengetahui adanya hubungan variabel bebas dan terikat. Diterima dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (X<sub>1</sub>) adalah Beban Kerja dan (X<sub>2</sub>) adalah lingkungan kerja terhadap variabel terikat (Y) adalah Produktivitas Pegawai. Dalam penulisan ini yang menjadi objek penelitiannya adalah pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi DKI Jakarta yang beralamat di Jl. Taman Jatibaru No.1, RT.14/RW.1, Cideng, Kecamatan Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10150. dengan berbagai pertimbangan untuk memudahkan pengumpulan data-data. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi DKI Jakarta yang berjumlah 100 orang responden. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu berjumlah 100 orang responden. Dalam penelitian ini kuesioner yang di buat berupa pernyataan-pernyataan dimana masing-masing jawabannya mengacu pada skala *likert*. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46.161	2.613		17.666	.000
	Beban Kerja	-.232	.084	-.280	-2.772	.007
	Lingkungan Kerja Fisik	-.288	.092	-.317	-3.138	.002

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

Sumber; Data Olah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 1 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 46.161 - 0,232 (X1) - 0,288 (X2)$  dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan berikut:

- Nilai konstanta sebesar 46,161 diartikan bahwa jika variabel Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) tidak di pertimbangkan Produktivitas Pegawai (Y) sebesar 46,161 *point*.
- Koefisien regresi untuk X1 (Beban Kerja) adalah -0,232, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam beban kerja akan menyebabkan penurunan produktivitas pegawai sebesar 0,232 unit, dengan asumsi bahwa variabel lain (lingkungan kerja fisik) tetap konstan. Artinya, beban kerja yang lebih tinggi berdampak negatif pada produktivitas pegawai.
- Koefisien regresi untuk X2 (Lingkungan Kerja Fisik) adalah -0,288, yang menunjukkan bahwa setiap penurunan satu unit dalam kualitas lingkungan kerja fisik akan menyebabkan penurunan produktivitas pegawai sebesar 0,288 unit, dengan asumsi bahwa variabel lain (beban kerja) tetap konstan. Artinya, kondisi fisik tempat kerja yang lebih buruk berdampak negatif pada produktivitas pegawai.

##### Analisis Koefisien Korelasi (R)

**Tabel 2. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Beban Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Pegawai (Y) Correlations**

		Beban Kerja	Produktivitas Pegawai
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	-.444**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
Produktivitas Pegawai	Pearson Correlation	-.444**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber; Data Olah SPSS, 2024

Koefisien korelasi negatif (-0,444) menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara beban kerja variabel X1 dan produktivitas pegawai variabel Y. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dialami oleh pegawai, cenderung produktivitas mereka akan lebih rendah, dan sebaliknya. Dengan nilai -0,444, hubungan ini dapat dianggap sebagai hubungan sedang, karena nilai tersebut berada pada interval 0,400 – 0,599. Meskipun tidak terlalu kuat, nilai ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas pegawai dalam konteks tersebut.

**Tabel 3. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Produktivitas Pegawai (Y) Correlations**

		Lingkungan Kerja Fisik	Produktivitas Pegawai
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	1	-.462**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
Produktivitas Pegawai	Pearson Correlation	-.462**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber; Data Olah SPSS, 2024

Koefisien korelasi negatif (-0,462) menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara lingkungan kerja fisik variabel X2 dan produktivitas pegawai variabel Y. Artinya, peningkatan dalam kualitas lingkungan kerja fisik cenderung berhubungan dengan penurunan produktivitas pegawai, dan sebaliknya. Dengan nilai -0,462, hubungan ini dapat dianggap sebagai hubungan sedang, karena nilai tersebut berada pada interval 0,400 – 0,599. Ini berarti bahwa hubungan antara lingkungan kerja fisik dan produktivitas pegawai tidak terlalu kuat, tetapi juga tidak diabaikan. Perubahan dalam lingkungan kerja fisik mungkin mempengaruhi produktivitas pegawai secara signifikan dalam beberapa kasus.

**Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Produktivitas Pegawai (Y)**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.520 <sup>a</sup>	.271	.256	4.868

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Beban Kerja  
Sumber: Data Olah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,520 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 - 0,599 artinya variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai tingkat hubungan yang sedang terhadap variabel Produktivitas Pegawai.

**Analisis Koefisien Determinasi (R Square)**

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi secara Parsial Antara Beban Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.444 <sup>a</sup>	.197	.189	5.083

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja  
Sumber; Data Olah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,197 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai sebesar 19,7% sedangkan sisanya sebesar (100-19,7%) = 80,3% dipengaruhi faktor lain.

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi secara Parsial Antara Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Pegawai**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.462 <sup>a</sup>	.213	.205	5.032

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik  
Sumber; Data Olah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,213 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Pegawai sebesar 21,3% sedangkan sisanya sebesar (100-21,3%) = 78,7% di pengaruhi faktor lain

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi secara Simultan Antara Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Pegawai**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.520 <sup>a</sup>	.271	.256	4.868

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Beban Kerja  
Sumber; Data Olah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,271 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai sebesar 27,1% sedangkan sisanya sebesar (100-27,1%) = 72,9% di pengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

## Pengujian Hipotesis

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (t)

**Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) variabel Beban Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	39.996	1.799		22.237	.000
Beban Kerja	-.367	.075	-.444	-4.901	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

Sumber; Data Olah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 8 di atas diketahui sig untuk pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Produktivitas Pegawai (Y) sebesar  $0,00 < 0,05$  dan nilai t hitung  $> t$  tabel atau  $4,901 > 1,984$  dengan hubungan yang negatif dapat di simpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian Hipotesis menyatakan terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan secara parsial antara beban kerja terhadap produktivitas pegawai.

**Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) variabel Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Pegawai**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	45.037	2.668		16.880	.000
Lingkungan Kerja Fisik	-.419	.081	-.462	-5.151	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

Sumber: Data olah SPSS,2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 9 di atas diketahui sig untuk pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Pegawai (Y) sebesar  $0,00 < 0,05$  dan nilai t hitung  $> t$  tabel atau  $5,151 > 1,984$  dengan hubungan yang negatif dapat di simpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian Hipotesis menyatakan terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Produktivitas Pegawai (X1).

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

**Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1Regression	853.985	2	426.992	18.017	.000 <sup>b</sup>
Residual	2298.855	97	23.700		
Total	3152.840	99			

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Beban Kerja

Sumber: Data olah SPSS,2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.26 di atas di peroleh nilai Fhitung  $> F$ tabel atau  $(18,017 > 3,09)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$ 3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan permukiman Provinsi DKI Jakarta.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan  $Y = 39,996 - 0,367 (X_1)$ . Koefisien korelasi negatif sebesar  $(-0,444)$  hubungan ini dapat dianggap sebagai hubungan sedang, karena nilai tersebut berada pada interval  $0,400 - 0,599$ . Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar  $0,197$  atau sebesar  $19,7\%$  sedangkan sisanya sebesar  $(100-19,7\%) = 80,3\%$  dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis di peroleh nilai t hitung  $> t$  tabel  $(4,901 > 1,984)$  dengan hubungan yang negatif sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$ 1 diterima. Dengan demikian Hipotesis menyatakan terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap produktivitas pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Perumahan Provinsi DKI Jakarta.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan  $Y = 45,037 - 0,419 (X_2)$ . Koefisien korelasi negatif sebesar  $(-0,462)$ . Hubungan ini dapat dianggap sebagai hubungan sedang, karena nilai tersebut berada pada interval  $0,400 - 0,599$ . Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar  $0,213$  atau sebesar  $21,3\%$  sedangkan sisanya sebesar  $(100-21,3\%) = 78,7\%$  dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis di peroleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel  $(5,151 > 1,984)$  dengan hubungan yang negatif sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a2$  diterima. Dengan demikian Hipotesis menyatakan terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi DKI Jakarta.

### **Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis, di peroleh persamaan regresi  $Y = 46,161 - 0,232 (X_1) - 0,288 (X_2)$ . Koefisien korelasi sebesar  $0,520$  artinya variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja fisik mempunyai tingkat hubungan yang sedang terhadap variabel Produktivitas Pegawai. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar  $0,271$  atau sebesar  $27,1\%$  sedangkan sisanya sebesar  $(100-27,1\%) = 72,9\%$  di pengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau  $(18,017 > 3,09)$  sehingga  $H_0$  di tolak dan  $H_a3$  di terima, artinya terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas pegawai Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Provinsi DKI Jakarta.

## **5. PENUTUP**

Berdasarkan analisis, beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa ketika beban kerja meningkat, produktivitas pegawai cenderung menurun. Kedua variabel ini memiliki hubungan yang sedang. Sekitar  $19,7\%$  dari variasi produktivitas pegawai dapat dijelaskan oleh beban kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis mendukung adanya pengaruh negatif yang signifikan antara beban kerja dan produktivitas pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi DKI Jakarta. Berdasarkan analisis, lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja yang kurang baik cenderung menurunkan produktivitas pegawai. Kedua variabel ini memiliki hubungan yang sedang. Sekitar  $21,3\%$  dari variasi produktivitas pegawai dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja fisik, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis mendukung adanya pengaruh negatif yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan produktivitas pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi DKI Jakarta. Berdasarkan analisis, beban kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Kedua variabel ini memiliki hubungan yang sedang dengan produktivitas pegawai. Sekitar  $27,1\%$  variasi produktivitas pegawai dapat dijelaskan oleh beban kerja dan lingkungan kerja fisik, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis mendukung adanya pengaruh negatif yang signifikan dari kedua variabel ini terhadap produktivitas pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi DKI Jakarta

## **6. DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Alghifari. (2019). Analisis Regresi Untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta : BPFE
- Aprianti, V., & Solihin, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gelatik Supra Tangerang Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 3(1), 91-102.
- Arifin, N. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Kasus. Jepara: Unisnu Pres.
- Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Purwokerto Selatan: Cv. Pena Persada.
- Budiastuti, D. (2022). Validitas dan reliabilitas penelitian
- Chaerunnisa, A. R., SKM, M. K., & Dewi Yuniar, S. K. M. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Kesehatan. Deepublish.

- Gunawan, A. W. (2015). Pendidikan Karakter Berbasis Kearifan Lokal Di Sekolah : Konsep, Strategi, Dan Implementasi. Yogyakarta : Pustaka Pelajar, .
- Hasibuan, M. S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2021). Produktivitas Kerja Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, Dan Motivasi Kerja Untuk Hasil Kerja Optimal. Jakarta: Kencana.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: Rajawali.
- Kodrat, K. F. (2022). Produktivitas Dalam Meningkatkan Daya Saing. Cv. Azka Pustaka.
- Larasati, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- Lazuardi, W., & Solihin, D. (2024). Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank J Trust Indonesia Kantor Cabang Sahid Sudirman Center. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 389–399. <https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i3.53>
- Martini, E. (2023). Etika Dan Komunikasi Di Dunia Kerja (Etikomduker)). Yogyakarta: Deepublish Digital.
- Nasution, S. S. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja. Medan: Universitas Medan Area.
- Nimran, U., & Amirullah. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Organisasi. Malang: Media Nusa Creative (Mnc Publishing).
- Ruyatnasih, Y., & Megawati, L. (2018). Pengantar Manajemen (Teori, Fungsi Dan Kasus). Yogyakarta: Cv. Absolute Media.
- Sedarmayanti. (2019). Perencanaan Dan Pengembangan Sdm Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja. Bandung: Pt. Refika Aditama.
- Silitonga, E. S. (2020). Peningkatan Kinerja Sdm Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen Dan Lingkungan . Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.
- Simbolon, S. (2021). Pengaruh Stress, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Siswanto, H. (2021). Pengantar Manajemen . Jakarta: Bumi Aksara.
- Solihin, D., & Wardani, A. K. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(5), 397-407.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Sumanto. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dengan Pendekatan Spiritual. Yogyakarta: Andi.
- Suradi.(2023). Beban Kerja Teori dan Aplikasi Bata Ringan(Autoclaved Aerated Concrete). Makassar: Nas Media Pustaka
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke 9. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Utama, Z. M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dasar Dan & Teori Bahan Ajar Dan Pembelajaran Msdm. Jakarta : Unj Pres.
- Wahyuni, H. C. (2017). Analisa Produktivitas Konsep Dasar Dan Teknik Pengukuran Produktivitas (Disertai Contoh Implementasi Dalam Penelitian). Sidoarjo: Umsida Press.