

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Medis Pada UPT Puskesmas Tanjungjaya

Ajeng Intan Mahmudah

Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya
Email: ajengintanm05@gmail.com

Barin Barlian

Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya
Email: barinbarlian@unper.ac.id

Nita Fauziah Oktaviani

Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya
Email: nitafauziah@unper.ac.id

Jl. PETA No. 177 Kahuripan, Kecamatan Tawang, Kota Tasikmalaya 46115
Korespondensi penulis: ajengintanm05@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the Effect of Work Environment and Workload on the Work Productivity of UPT Medical Employees of Tanjungjaya Health Center. This study used quantitative method. The population in this study was 49 medical employees of UPT Puskesmas Tanjungjaya. The sampling technique in this study was saturated sampling of 49 people. Data analysis in this study used multiple linear analysis with SPSS program version 25. The results of this study show that the Work Environment and Workload simultaneously have a significant influence on the Work Productivity of UPT Puskesmas Tanjungjaya Medical Employees. The Work Environment partially has a significant influence on the Work Productivity of Medical Workers UPT Puskesmas Tanjungjaya. The workload partially has a significant influence on the work productivity of UPT Puskesmas Tanjungjaya Medical Employees.*

Keywords: *Work Environment, Workload, Work Productivity*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Medis UPT Puskesmas Tanjungjaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 49 orang pegawai medis UPT Puskesmas Tanjungjaya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh sebanyak 49 orang. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis linear berganda dengan program SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Medis UPT Puskesmas Tanjungjaya. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Medis UPT Puskesmas Tanjungjaya. Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Medis UPT Puskesmas Tanjungjaya.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Produktivitas Kerja

LATAR BELAKANG

Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat) adalah salah satu sarana pelayanan kesehatan masyarakat yang amat penting di Indonesia. Puskesmas adalah unit pelaksanaan teknis dinas Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja (Depkes, 2011).

Ditinjau dari sistem pelayanan kesehatan di Indonesia, peranan serta kedudukan Puskesmas adalah sebagai ujung tombak sistem pelayanan kesehatan terdepan di Indonesia, maka Puskesmas bertanggungjawab dalam menyelenggarakan kesehatan masyarakat, serta bertanggungjawab dalam menyelenggarakan pelayanan kedokteran.

Received Juli 30, 2023; Revised Agustus 16, 2023; Accepted September 01, 2023

* Ajeng Intan Mahmudah, ajengintanm05@gmail.com

Puskesmas merupakan institusi yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan ditingkat pertama yang terlibat langsung dengan masyarakat sangatlah penting dalam keberadaannya. Tugas dan fungsi pembangunan kesehatan yang ditetapkan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten berdasarkan geografi, demografi, sarana dan prasarana, transportasi, masalah kesehatan setempat, keadaan sumber daya yang dimiliki serta beban kerja yang diemban Puskesmas. Puskesmas sebagai unit kesehatan terdepan yang langsung bersentuhan dengan masyarakat serta sesuai dengan azas desentralisasi maka UPT Puskesmas Tanjungjaya dituntut untuk tanggap terhadap setiap gerak perubahan dan kebutuhan masyarakat. Kegiatan pelayanan kesehatan UPT Tanjungjaya ditujukan untuk pemerataan dan peningkatan kualitas pelayanan kesehatan, aksesibilitas (keterjangkauan) dengan prioritas golongan masyarakat berpenghasilan rendah atau ekonomi lemah yang sebagian besar bermukim di daerah pedesaan, daerah kumuh di perkotaan, masyarakat di daerah terpencil dan perbatasan termasuk masyarakat terasing dan daerah pemukiman baru.

Tabel 1.
Absensi Pegawai UPT Puskesmas Tanjungjaya Tahun 2022

Bulan	Jumlah Pegawai			Absensi Rata-rata	
	Pegawai Kesehatan	Pegawai Non Kesehatan	Jumlah Pegawai	Frekuensi Absensi/ bulan(hari)	% Kehadiran
Januari	50	4	54	4	92,59%
Februari	50	5	55	4	92,73%
Maret	50	5	55	6	89,09%
April	51	5	56	8	85,71%
Mei	51	5	56	9	83,93%
Juni	51	5	56	4	92,86%
Juli	51	5	56	5	91,07%
Agustus	51	5	56	5	91,07%
September	51	5	56	8	85,71%
Oktober	49	5	54	10	81,48%
November	49	5	54	5	90,74%
Desember	49	5	54	5	90,74%

Sumber: Bagian Administrasi Kepegawaian UPT Puskesmas Tanjungjaya

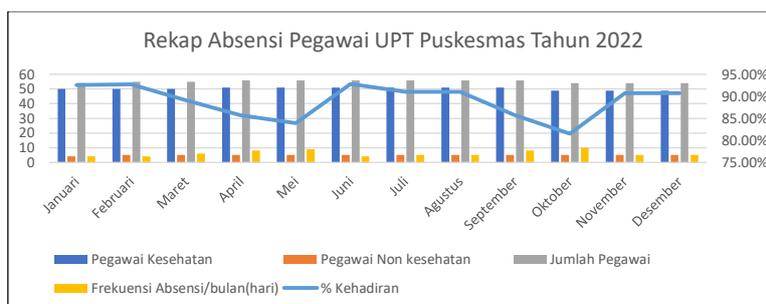
Berdasarkan Tabel 1. dapat diketahui bahwa presensi kehadiran pegawai pada tahun 2022 mengalami penurunan 6 kali. Hal ini menunjukkan presensi kehadiran berfluktuasi, dikarenakan beban pegawai yang terus meningkat dengan lingkungan sesama pegawai yang berkurang.

Produktivitas pegawai merupakan hasil kerja individu dalam suatu organisasi. Jika ada pegawai yang berkinerja buruk dalam suatu organisasi, maka akan berakibat pada tujuan organisasi yang akan tercapai, sebaliknya jika pegawai dapat menghasilkan kinerja yang baik, maka tujuan organisasi akan dapat tercapai. Peningkatan produktivitas pegawai merupakan salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Sinungan dalam (Andriyany, 2021), “produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang ditentukan atau sesuai dengan rencana”.

UPT Puskesmas Tanjungjaya merupakan instansi yang bergerak dibidang kesehatan (jasa), saat ini tingkat produktivitas pegawainya mengalami fluktuasi karena pegawai menunjukkan disiplin kerja yang rendah, hal ini terlihat berdasarkan observasi yang dilakukan dan didukung oleh tingkat absensi pegawai. Tingkat absensi pegawai UPT Puskesmas Tanjungjaya dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

Gambar 1.
Rekap Absensi Pegawai UPT Puskesmas Tanjungjaya Tahun 2022



Sumber: Bagian Administrasi Kepegawaian UPT Puskesmas Tanjungjaya

Dari gambar 1. menjelaskan bahwa presentase absen pegawai pada bulan Februari-Maret memiliki penurunan sebesar 3,64%, bulan Maret-April memiliki penurunan sebesar 3,38% dan bulan April-Mei memiliki penurunan sebesar 1,78% karena pada beberapa bulan tersebut terdapat program Penjarangan SD Anak usia Sekolah dan Remaja, Penjarangan Sekolah Menengah dan Pemberian Tablet Tambah Darah Remaja Putri. Penurunan tertinggi terjadi dari Bulan Agustus-September dengan penurunan sebesar 5,38% dan bulan September-Oktober memiliki penurunan sebesar 4,23%. Terjadi penurunan tersebut disaat adanya 4 program yaitu Bulan Imunisasi Anak Nasional (BIAN), penimbangan balita, Bulan Imunisasi Anak Sekolah (BIAS) dan pemberian Obat Cacing usia 1 tahun sampai dengan 12 tahun. Angka tersebut dilihat dari aktivitas turunnya tingkat absensi pada pegawai UPT Puskesmas Tanjungjaya dan tidak hadirnya pegawai dalam data tersebut dikarenakan dengan alasan Izin ataupun mengambil Cuti kerja. Selain penurunan tingkat absensi yang tinggi, produktivitas kerja pegawai di UPT Puskesmas Tanjungjaya juga berpengaruh terhadap beban kerja pegawai, dilihat dari jumlah pelayanan pasien.

Berdasarkan produktivitas kerja pegawai bahwa pegawai harus selalu melayani pasien yang berdatangan ke puskesmas. Salah satu upaya yang harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan produktivitas pegawai adalah dengan mengamati lingkungan kerja pegawai. Menurut Mangkunegara dalam (Ade Hikma, 2022) lingkungan kerja merupakan keseluruhan

alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja baik fisik dan non fisik keduanya sangat mempengaruhi pegawai dalam pekerjaannya di sebuah puskesmas. Selain lingkungan kerja, terdapat faktor beban kerja sangat berpengaruh. Produktivitas pegawai medis puskesmas dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 2.
Kegiatan Pelayanan Pasien UPT Puskesmas Tanjungjaya Tahun 2022

No	Diagnosa/ Penyakit	Jumlah Rata-rata Pasien											
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Agt	Sep	Okt	Nov	Des
1	Infeksi saluran pernapasan atas akut	253	361	286	215	115	222	213	324	462	424	306	249
2	Dispepsia	109	152	117	99	116	132	116	159	154	154	150	161
3	Infeksi saluran pernapasan akut dari beberapa tempat dan tidak ditentukan	52	83	95	68	80	90	101	138	131	136	100	108
4	Kudis	29	36	38	60	37	49	96	126	110	92	88	105
5	Hipertensi esensial (Primer)	28	31	35	32	18	34	41	36	47	41	51	99
6	Dermatitis lainnya	26	29	31	23	18	23	29	26	39	35	36	42
7	Pulpitis	22	28	26	18	18	22	25	20	36	34	32	34
8	Nesoparingitis akut	20	27	22	17	17	22	20	17	19	24	30	28
9	Dermatitis atopik	15	26	11	16	16	18	19	16	15	23	17	27
10	Arthrosis lainnya	13	21	11	13	15	17	18	14	14	20	16	26

Sumber: Bagian Pelayanan UPT Puskesmas Tanjungjaya

Hasil wawancara dengan staff bagian Upaya Kesehatan Pengembangan Puskesmas yang peneliti lakukan pada bulan Desember 2022 mengatakan bahwa pada Bulan Februari-Mei dan Bulan Agustus-Oktober, pekerjaan pegawai bertambah karena saat itu Puskesmas sedang menjalankan beberapa program. Selain melayani pasien, pegawai juga harus mengikuti dan menjalankan program tersebut di jam kerja pegawai serta harus membuat laporan-laporan dari hasil program tersebut dan memasukan data secara online ke aplikasi resmi program yang dijalankan contoh program BIAN melalui Aplikasi Sehat IndonesiaKu (ASIK) dan laporan tersebut harus diselesaikan tepat waktu. Perwakilan tiap Unit harus mengikuti program yang berjalan, sementara pegawai yang lain melanjutkan pekerjaannya begitupun sebaliknya. Hal ini mengakibatkan beban kerja bertambah karena harus menggantikan pekerjaan pegawai

lain sambil mengerjakan pekerjaan sendiri. Selain itu, sesama pegawai tidak memiliki komunikasi yang baik hal ini menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian laporan.

Hasil wawancara dengan staff bagian Pengadministrasian Kepegawaian Puskesmas yang peneliti lakukan pada bulan Februari 2023 berkaitan dengan Lingkungan Kerja saat itu memang muncul beberapa fenomena, yaitu menurunnya Produktivitas Kerja pegawai dilihat dari tingkat absensi dikarenakan terkadang masih saja ada beberapa pegawai yang tidak mengisi presensi dan masih ada pegawai yang berhalangan dan tidak memberikan informasi sehingga suasana pekerjaan yang terjadi di puskesmas saat itu tidak kondusif disaat pegawai mengerjakan pekerjaannya. Oleh karena itu, untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif diperlukan kesadaran dari pegawai itu sendiri serta hubungan antar pegawai dan masyarakat disekitarnya.

Beban kerja yang dirasakan oleh individu akan semakin meningkat karena motivasi yang diberikan oleh instansi tidak sesuai harapan. Terjadinya tingkat pelayanan pegawai Puskesmas yang kurang baik menjadi suatu fenomena yang cenderung dilatarbelakangi oleh lingkungan kerja yang rendah dan beban kerja yang diemban terlalu tinggi.

KAJIAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2017) “Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja ini terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan produktivitas kerja pegawai.” Sedangkan Menurut Pandi Afandi (2016:51) dalam (Mayana, 2022) “Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.” Nitisemito (2015:109) dalam (Mayana, 2022) mengatakan bahwa yang dimaksud lingkungan kerja adalah “Segala sesuatu ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, musik dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerja yang dilakukan, setiap puskesmas haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap pegawai.”

Dari sekian definisi di atas, peneliti mengambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting bagi pegawai dalam melakukan aktivitas kerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang

mampu memotivasi pegawai untuk bekerja, maka dapat berdampak pada semangat kerja pegawai untuk melakukan pekerjaannya.

Menurut Nitisemito dalam (Mayana, 2022) adapun Indikator yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja, diantaranya adalah:

1. Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi disekitar pegawai yang sedang dilakukannya pekerjaan yang dapat dipengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2. Hubungan antar rekan kerja

Hubungan antar rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara bawahan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan pegawai yang baik dan harmonis dengan pimpinan di tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan di tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai.

4. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau sesuai. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru mendapatkan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Beban Kerja

Munandar dalam (YSA & Haryani, 2020) menyatakan “Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau pegawai untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.” Beban kerja yaitu tugas yang diberikan kepada pekerja yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu menggunakan keahlian dan potensinya. Beban kerja tersebut meliputi beban fisik, beban mental, dan beban waktu.” Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Koesomowidjojo, 2017). Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan berbagai tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Beban kerja seseorang telah ditentukan dalam bentuk standar kerja puskesmas menurut jenis pada pekerjaannya. Apabila sebagian besar pegawai bekerja sesuai dengan standar puskesmas, maka tidak akan menjadi masalah. Namun

sebaliknya, jika pegawai bekerja dibawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika pegawai bekerja diatas standar, berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas pegawai sendiri (Koesomowidjojo, 2017).

Berdasarkan definisi ahli, peneliti menyimpulkan bahwa Beban kerja adalah sejumlah tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada seorang pegawai yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

Menurut (Koesomowidjojo, 2017), terdapat beberapa dimensi dan indikator yang mampu mengetahui besarnya beban kerja pada suatu puskesmas yang harus diterima oleh pegawai, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang pegawai memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Kemudian pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan standar pekerjaan yang ditetapkan puskesmas dimana pegawai dapat mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya sesuai dengan job desk masing-masing jabatan.

2. Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedure*) dapat meminimalisir beban kerja pegawai. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada pegawai cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3. Target yang harus dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh puskesmas tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh pegawai. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh pegawai. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno dalam (Madjidu et al., 2022) menyatakan bahwa “Produktivitas merupakan ukuran dari efisiensi produktif, yang artinya perbandingan antara hasil keluaran serta masukan. Masukan lebih sering diartikan sebagai tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur melalui melalui satuan fisik, bentuk serta nilai.” Produktivitas merupakan hasil membandingkan peran serta tenaga kerja per satuan waktu dengan hasil yang dicapai. Produktivitas lebih dari sekedar ilmu, teknologi dan teknik-teknik manajemen produktivitas

mengandung pola filosofi dan sikap mental yang didasarkan pada motivasi yang kuat untuk secara terus menerus berusaha mencapai mutu kehidupan yang lebih baik (Mangkunegara, 2017).

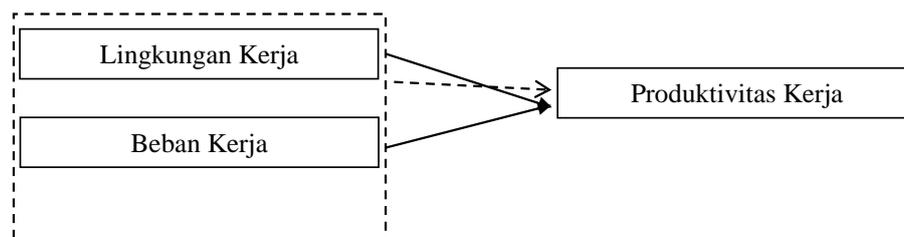
Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan untuk memperoleh hasil kuantitatif dan kualitatif yang memuaskan. Puskesmas harus mengidentifikasi peningkatan produktivitas disetiap fungsi sebagai bagian integral dari setiap area dalam puskesmas. Oleh karena itu, sering dikatakan produktivitas diperlukan karena manfaat dari produktivitas dapat dirasakan oleh semua pihak, termasuk puskesmas dan pegawai.

Menurut Edy Sutrisno dalam (Madjidu et al., 2022) produktivitas dapat diukur melalui beberapa faktor yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan, konsep pengetahuan lebih berorientasi pada inteligensi, daya piker dan penguasaan ilmu. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses Pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non-formal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, sehingga seprang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.
2. Keterampilan, yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekaryaan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan kemampuan yang dimiliki seorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.
3. Kemampuan, konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemauan.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian di atas maka kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

Pengaruh Parsial : _____

Pengaruh Simultan : - - - - -

Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Adapun hipotesis atau dugaan sementara dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Diduga Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada UPT Puskesmas Tanjungjaya.
2. Diduga Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada UPT Puskesmas Tanjungjaya.
3. Diduga Beban Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada UPT Puskesmas Tanjungjaya.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah lingkungan kerja, beban kerja dan produktivitas kerja pegawai dan Subjek penelitian ini adalah UPT Puskesmas Tanjungjaya.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang peneliti gunakan adalah dengan menggunakan deskriptif analisis dengan penyebaran angket (kuesioner). Metode deskriptif analisis merupakan metode penelitian yang menggambarkan karakteristik atau fenomena yang sedang diteliti, sehingga metode penelitian ini fokus dalam menjelaskan objek penelitiannya sehingga bisa menjawab apa yang sedang terjadi.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan seluruh jumlah dari subjek yang akan diteliti. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai medis pada UPT Puskesmas Tanjungjaya sebanyak 49 orang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dikatakan sensus yaitu karena pengambilan anggota sampel yang digunakan dari seluruh populasi yang ada. Maka penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebanyak 49 orang pegawai Kesehatan UPT Puskesmas Tanjungjaya.

Teknik Pengujian Data dan Analisis Data

Pengujian data dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Sedangkan analisis data dilakukan dengan analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Data

1. Uji Validitas

Diketahui hasil uji validitas menggunakan SPSS versi 25 sebagai berikut:

Tabel 3.
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,411	0,281	Valid
2	0,533	0,281	Valid
3	0,555	0,281	Valid
4	0,564	0,281	Valid
5	0,688	0,281	Valid
6	0,684	0,281	Valid
7	0,478	0,281	Valid
8	0,750	0,281	Valid

Sumber: Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menjelaskan bahwa semua pernyataan mengenai variabel Lingkungan Kerja (X1) valid. Hal ini diketahui bahwa berdasarkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga disimpulkan bahwa semua pernyataan layak diteliti.

Tabel 4.
Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X2)

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,542	0,281	Valid
2	0,690	0,281	Valid
3	0,739	0,281	Valid
4	0,713	0,281	Valid
5	0,663	0,281	Valid
6	0,719	0,281	Valid
7	0,544	0,281	Valid
8	0,756	0,281	Valid
9	0,726	0,281	Valid
10	0,638	0,281	Valid

Sumber: Diolah Peneliti, 2023

Hasil uji validitas menjelaskan bahwa semua pernyataan Beban Kerja (X2) valid. Hal ini diketahui bahwa berdasarkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga disimpulkan bahwa semua pernyataan layak diteliti.

Tabel 5.
Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,457	0,281	Valid
2	0,547	0,281	Valid
3	0,461	0,281	Valid
4	0,788	0,281	Valid
5	0,776	0,281	Valid
6	0,796	0,281	Valid
7	0,765	0,281	Valid
8	0,764	0,281	Valid
9	0,618	0,281	Valid
10	0,664	0,281	Valid

Sumber: Diolah Peneliti, 2023

Hasil uji validitas menjelaskan bahwa semua pernyataan Produktivitas Kerja (Y) valid. Hal ini diketahui bahwa berdasarkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga disimpulkan bahwa semua pernyataan layak diteliti.

2. Uji Reliabilitas

Diketahui hasil uji reliabilitas menggunakan SPSS versi 25 sebagai berikut:

Tabel 6.
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standar Reliabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,721	0,60	Reliabel
Beban Kerja	0,866	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,858	0,60	Reliabel

Sumber; Diolah Peneliti, 2023

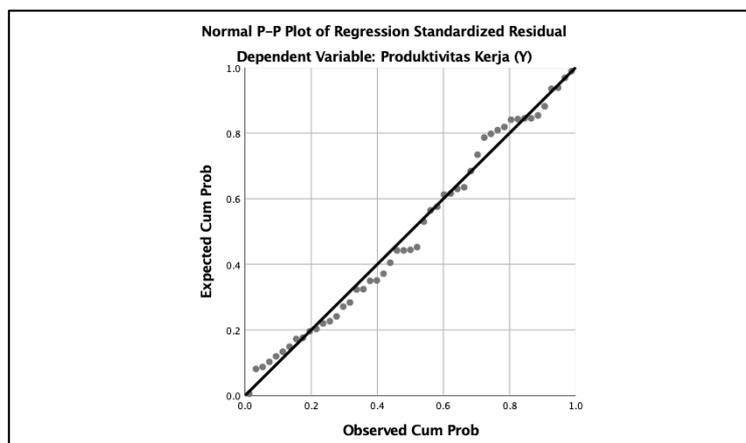
Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan semua item pernyataan variabel Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Produktivitas Kerja (Y) mempunyai nilai *Cronbach's alpha* $> 0,60$. Sehingga disimpulkan bahwa keseluruhan pernyataan variabel Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Produktivitas Kerja (Y) dalam penelitian ini adalah reliabel dan dinilai layak untuk diteliti.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji ini dapat terlihat dalam *P-Plot Regression Standarize* titik-titik disekitar garis sebagai tempat terjadinya.

Gambar 3. Hasil Uji Normalitas



Sumber: Diolah peneliti, 2023

Berdasarkan Gambar 3. dapat diketahui bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal yang artinya data berdistribusi normal sehingga memenuhi uji asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji menggunakan SPSS Versi 25 diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 7.
Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4211.105	4502.520			
	Lingkungan Kerja (X1)	.773	.171	.536	.830	1.205
	Beban Kerja (X2)	.251	.119	.250	.830	1.205

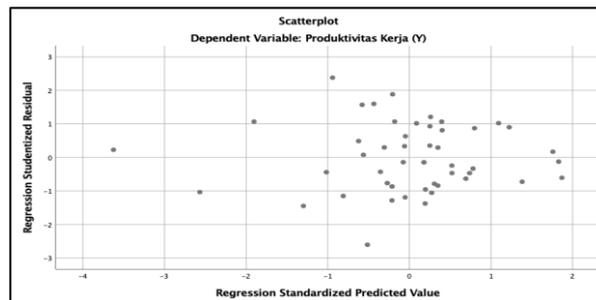
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Diolah peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 7. dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 1.205 dan variabel beban kerja (X2) sebesar 1.205 yang mana variabel independen memiliki VIF nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,830 dan variabel beban kerja (X2) sebesar 0,830. Dari masing-masing variabel independent nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen. Artinya, tidak terdapat hubungan antara variabel Lingkungan kerja (X1) dan variabel beban kerja (X2).

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan Gambar 4. dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah titik-titik menyebar secara acak berada diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y dan tidak berpola. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 8.
Hasil Uji Autokolerasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.679 ^a	.461	.437	4615.26042	1.398	

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson yaitu 1.625 yang mana nilai D-W $-2 < 1.398 < 2$ yang berarti tidak terjadi autokorelasi. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tersebut tidak terdapat autokorelasi antar variabel bebas sehingga uji autokorelasi terpenuhi

Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 9.
Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Correlations		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	4211.105	4502.520		.935	.355			
	Lingkungan Kerja (X1)	.773	.171	.536	4.515	.000	.639	.554	.489
	Beban Kerja (X2)	.251	.119	.250	2.103	.041	.471	.296	.228

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Diolah peneliti, 2023

$$Y = 4.211,105 + 0,773X_1 + 0,251X_2 + e$$

Keterangan:

- Konstanta sebesar 4.211,105 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel lingkungan kerja dan beban kerja bernilai nol, maka besarnya kontribusi terhadap produktivitas kerja pegawai UPT Puskesmas Tanjungjaya sebesar 4.211,105.
- Nilai koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,773 dengan arah hubungan positif yang berarti apabila variabel lingkungan kerja (X1) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel dependen yaitu produktivitas kerja akan naik dan meningkat juga sebesar 0,773 begitu pula jika variabel lingkungan kerja rendah maka tingkat produktivitas kerja akan menurun.
- Nilai koefisien variabel beban kerja sebesar 0,251 dengan arah hubungan positif yang berarti apabila variabel beban kerja (X2) meningkat 1 satuan, maka variabel dependen yaitu produktivitas kerja akan naik dan meningkat juga sebesar 0,251 begitu pula jika variabel beban kerja rendah maka tingkat produktivitas akan menurun.

Tabel 10.
Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 ^a	.461	.437	4615.26042

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Diolah peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 10. diperoleh nilai koefisien korelasi simultan lingkungan kerja dan beban kerja dengan produktivitas kerja pegawai medis UPT Puskesmas Tanjungjaya sebesar 0,679, hal ini menunjukkan adanya korelasi atau hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai medis UPT Puskesmas Tanjungjaya. Artinya jika ukuran atau hubungan variabel lingkungan kerja dan beban kerja baik maka hubungan dengan produktivitas kerja semakin tinggi.

Hasil perhitungan nilai koefisien determinasi (R^2) pada Tabel 10. menunjukkan besar pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja pegawai sebesar 0,461 atau 46,1%, hal ini berarti 46,1% variabel Produktivitas Kerja (Y) dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja, sedangkan sisanya 53,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian, misalnya motivasi kerja, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kompensasi kerja dan sebagainya.

Tabel 11.
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	837261687.049	2	418630843.524	19.653	.000 ^b
	Residual	979828923.768	46	21300628.778		
	Total	1817090610.816	48			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Sumber: Diolah peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 11. diketahui nilai signifikan $0,00 < 0,05$ sehingga kaidah keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen produktivitas kerja (Y). Artinya lingkungan kerja dan beban kerja memiliki hasil yang berarti terhadap produktivitas kerja, maka semakin lingkungan kerja dan beban kerja baik, maka akan berdampak baik juga terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Parsial Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Tabel 12.
Uji Parsial Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Correlations		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	4211.105	4502.520		.935	.355			
	Lingkungan Kerja (X1)	.773	.171	.536	4.515	.000	.639	.554	.489
	Beban Kerja (X2)	.251	.119	.250	2.103	.041	.471	.296	.228

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Diolah peneliti, 2023

Berdasarkan perhitungan pada Tabel 12 diperoleh nilai korelasi lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pegawai medis pada UPT Puskesmas Tanjungjaya sebesar 0,554 dimana menurut Sugiyono (2018) menunjukkan bahwa adanya korelasi atau hubungan yang cukup kuat antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan yang cukup kuat antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pegawai UPT Puskesmas Tanjungjaya dimana setiap terjadi peningkatan lingkungan kerja dapat memungkinkan terjadi peningkatan produktivitas kerja pegawai medis UPT Puskesmas Tanjungjaya, sama halnya jika terjadi penurunan lingkungan kerja dapat memungkinkan terjadinya penurunan produktivitas kerja pegawai medis UPT Puskesmas Tanjungjaya. Dari Tabel 12 dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai medis UPT Puskesmas Tanjungjaya sebesar 30,69% [$Kd = (0,554)^2 \times 100\%$] sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain seperti motivasi kerja, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kompensasi kerja, dan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Diketahui hasil uji hipotesis pada Tabel 12 nilai signifikan variabel lingkungan kerja sebesar $0.000 < 0.05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh yang berarti terhadap produktivitas kerja. Jika lingkungan kerja puskesmas baik maka produktivitas kerja pegawai puskesmas meningkat, begitupun sebaliknya jika lingkungan kerja rendah maka produktivitas kerja pegawai akan menurun.

Pengaruh Parsial Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Tabel 13.
Uji Parsial Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Correlations		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	4211.105	4502.520		.935	.355			
	Lingkungan Kerja (X1)	.773	.171	.536	4.515	.000	.639	.554	.489
	Beban Kerja (X2)	.251	.119	.250	2.103	.041	.471	.296	.228

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Diolah peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 13 diperoleh nilai korelasi beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai medis pada UPT Puskesmas sebesar 0.296 dimana menurut Sugiyono (2018) hal ini menunjukkan adanya korelasi atau hubungan yang sangat rendah antara beban kerja dengan produktivitas kerja pegawai medis UPT Puskesmas Tanjungjaya. Hubungan yang sangat

rendah antara beban kerja dengan produktivitas kerja pegawai medis UPT Puskesmas Tanjungjaya dapat mengindikasikan bahwa beban kerja sangat rendah dalam mempengaruhi produktivitas kerja pegawai sehingga untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai medis UPT Puskesmas Tanjungjaya perlu didukung variabel lain misalnya motivasi kerja, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kompensasi kerja, dan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan Tabel 13 dapat diketahui besarnya pengaruh beban kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai medis UPT Puskesmas Tanjungjaya sebesar 8,76% [$Kd = (0.296)^2 \times 100\%$]. Sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain misalnya motivasi kerja, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kompensasi kerja, dan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan Tabel 13 diketahui nilai signifikan variabel Beban Kerja (X_2) sebesar $0.041 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Artinya beban kerja memiliki hasil yang berarti terhadap produktivitas kerja, meskipun beban kerja berlebih saat harus melayani pasien pegawai medis puskesmas merasa tidak terbebani dengan adanya program-program yang harus dituntaskan serta menyelesaikan tugas dan laporan yang harus diselesaikan dengan waktu yang sudah ditargetkan, karena pegawai yang diberikan tugas tambahan mendapatkan bayaran yang sepadan sehingga meningkatnya beban kerja juga dapat meningkatkan produktivitas, selain sudah berpengalaman pegawai juga sudah terbiasa dengan beban kerja yang berlebih dapat disimpulkan bahwa beban kerja secara berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai UPT Puskesmas Tanjungjaya berdasarkan hasil uji t dengan nilai signifikan t yang diperoleh lebih dari 0.05 yaitu 0.041 sehingga dapat diasumsikan variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, dengan tingkat hubungan berdasarkan perolehan nilai koefisien korelasi sebesar 0.296 dan memiliki pengaruh sebesar 8.76%. Hal ini berarti pegawai merasa tidak terbebani dengan beban kerja berlebih yang diberikan puskesmas berupa tugas tambahan dan wewenang yang diberikan, sehingga pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dapat terselesaikan dengan baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai medis pada UPT Puskesmas Tanjungjaya.

1. Lingkungan Kerja pegawai medis UPT Puskesmas Tanjungjaya menunjukkan kategori baik, artinya pegawai medis UPT Puskesmas Tanjungjaya memenuhi indikator lingkungan

kerja yaitu suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, hubungan antara bawahan dengan pimpinan dan tersedianya fasilitas kerja dengan baik.

2. Beban Kerja pegawai medis UPT Puskesmas Tanjungjaya menunjukkan kategori baik, artinya pegawai medis UPT Puskesmas Tanjungjaya memenuhi indikator beban kerja yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai dengan baik.
3. Produktivitas Kerja pegawai medis UPT Puskesmas Tanjungjaya menunjukkan dikategori baik, artinya pegawai medis UPT Puskesmas Tanjungjaya memenuhi indikator produktivitas kerja yaitu pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan sikap pegawai dengan baik.
4. Lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai medis UPT Puskesmas Tanjungjaya.
5. Lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai medis UPT Puskesmas Tanjungjaya.
6. Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai medis UPT Puskesmas Tanjungjaya.

Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Berdasarkan distribusi jawaban responden pada indikator lingkungan kerja diketahui bahwa pada pernyataan “Komunikasi antar pegawai berjalan dengan baik” menjadi pernyataan yang memiliki skor paling rendah disetujui oleh responden. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai medis UPT Puskesmas Tannjungjaya perlu memperbaiki komunikasi antar pegawai agar lingkungan pekerjaan tidak kaku sehingga terciptanya kerjasama tim yang lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - b. Berdasarkan distribusi jawaban responden pada indikator beban kerja diketahui bahwa pada pernyataan “Pada jam istirahat pegawai tidak mengerjakan pekerjaan” menjadi pernyataan dengan skor paling rendah. Hal ini mendindikasikan bahwa pegawai puskesmas perlu menyeimbangkan saat waktu bekerja dengan aktivitas lainnya sehingga waktu istirahat tidak terpakai oleh pekerjaan sehingga beban pekerjaan dapat tertata dan terselesaikan dengan baik dan ketika pegawai melayani pasien dapat menjaga profesionalitas dan memberikan pelayanan terbaik.
 - c. Berdasarkan distribusi jawaban responden pada indikator produktivitas kerja pegawai bahwa pada pernyataan “Saya memiliki pengetahuan yang tinggi” menjadi pernyataan

yang memiliki skor paling rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat pegawai yang lalai pada tanggung jawab dirinya sendiri dalam hal pengetahuan, sehingga perlunya kesadaran agar tidak membuat kesalahan dan diharapkan sesama pegawai saling memberikan pengetahuan.

2. Bagi Akademik

Peneliti menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan pada penelitian ini, sehingga peneliti berharap kedepannya peneliti selanjutnya dapat mengkaji dan mempelajari mengenai faktor lain seperti semangat kerja dan sebagainya yang berkenaan dengan produktivitas kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Hikma, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Dewata Freight Internasional Tbk, Jakarta. UNSADA. <http://repository.unsada.ac.id/4451/>
- A. Santoso, U. Farida, R. Jumantoro. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. Vol 3. No 1 2019
- Andriyany, D. P. (2021). Analisis Konsep Produktivitas Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Literatur). STIE PGRI Dewantara.
- Anzani, A. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Engagement Pegawai Hotel Mandalawangi di Kota Tasikmalaya. ULILALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 1(11), 3989–3994.
- Bramasta, B., Asmike, M., & Kadi, D.C. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dengan Motivasi Intervening. SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen. Vol 3
- Engel. (2017). Produktivits Kerja Karywan. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 2007, 14–49.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- H. Putri, A. Irfani. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero). Prosiding Manajemen, 6(1), 82-87
- Koesomowidjojo, S. (2017). Panduan praktis menyusun analisis beban kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kurniawan, H. (2021). Pengantar Praktis Penyusunan Instrumen Penelitian. Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=fLBYEAAAQBAJ>
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah), 5(1), 444–462.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Perusahaan (14th ed.). Remaja Rosdakarya.

- Mayana, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Rotasi Kerja, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Guna Abdi Wisesa. *Jurnal*, 13–45. <http://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/moluccamed>
- M. Khairusy, A. Saputra. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas kerja pada pegawai pelabuhan perikanan nusantara karangantu dikota serang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(01), 51-70
- P. Manopo., B. Tewel., I Trang. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Empat Saudara Manado. *Jurnal EMBA*, ISSN 2303-1174 Vol. 4 No. 4 Hal 773-781
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543.
- R. Kusumadewi. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Standar Operasional Prosedur terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. BPR Majalengka Jabar. *Entrepreneur. Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*. 3(1), 510-521
- R. System. Memahami Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian, Fungsi, Tujuan dan Manfaat. <https://runsystem.id/id/blog/manajemen/> diakses pada 22 Desember 2022
- Salmaa. (2021). Pengertian Objek Penelitian: Macam, Prinsip dan Contoh Lengkap. Pengertian Objek Penelitian: Macam, Prinsip Dan Contoh Lengkap. <https://penerbitdeepublish.com/objek-penelitian/> diakses pada 22 Desember 2022
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja (Cetakan Ke)*. CV Mandar Maju.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian*. 32–41. Bandung: Alfabeta CV.
- T. Difa, S. Samsulalam, A, Arman. (2022). Pengaruh Beban Kerja Motivasi Kerja dan Produktivitas kerja Dokter Gigi di Klinik Swasta Kota Makasar: 3(2), 126-139
- W. Widia. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap Produktivitas Karyawan yang bekerja WFH dalam situasi Covid-19. *Bandung Conference Series: Business and Management*. 2(2).
- YSA, G. K., & Haryani, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan RS Ludira Husada Tama Yogyakarta. *Telaah Bisnis*, 19(1).