

Pengaruh Kedisiplinan Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan Pada CV. Usaha Diesel

Elitha Prastica^{1)*}, Diana Silaswara²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾diana.silaswara@ubd.ac.id

²⁾elithaprastica816@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima September 2023;
Perbaikan September 2023;
Diterima September 2023;
Tersedia online Oktober 2023

Kata kunci:

Produktifitas Karyawan
Kedisiplinan
Lingkungan Kerja
Beban Kerja

Abstrak

Riset ini memiliki tujuan agar bisa mengetahui hasil dari permasalahan yang ada di CV. Usaha Diesel Jakarta, terutama dalam permasalahan terkait pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja, serta beban kerja terhadap Produktifitas pada CV. Usaha Diesel. Hasil pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner sebanyak 101 responden. Pengujian sumber data yang digunakan ialah dengan metode kuantitatif terdapat 101 populasi, dan data karyawan diambil dengan sampel sebanyak 101 karyawan yang sudah diolah dengan menggunakan rumus slovin, serta juga pengolahan data digunakan dengan program SPSS 26. Dijelaskan koefisien dengan skor 0,409, *R square* dengan skor 0,168 serta *adjusted R square* 0,142. Serta ditentukan oleh Kedisiplinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Beban Kerja (X_3), memiliki pengaruh 14,2% terhadap Produktifitas Kerja (Y). Sedangkan sisanya ($100 - 14,2\% = 85,8\%$) dipengaruhi faktor lainnya. Kedisiplinan (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,561 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,660 maka hipotesis yang diajukan H_1 diterima atau H_0 tidak diterima. Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,401 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,660 maka hipotesis yang diajukan H_2 diterima atau H_0 tidak diterima. Beban Kerja (X_3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,823 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,660 maka hipotesis yang diajukan H_3 diterima atau H_0 tidak diterima, dari uji f didapatkan jumlah f hitung 6,506 dan diketahui nilai f_{tabel} 2,70 maka H_0 tidak diterima yang dapat berarti Kedisiplinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Beban Kerja (X_3) secara bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Maka hipotesis yang diajukan H_4 diterima atau H_0 tidak diterima.

I. PENDAHULUAN

Terlepas dari ukuran atau tujuan perusahaan, sumber daya manusia saat ini memainkan peran penting. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen seluruh operasional perusahaan dalam organisasi yang diciptakan untuk kepentingan manusia dan dikelola oleh manusia (Hernawan, 2022). Indikator utama keberhasilan dan upaya meningkatkan efektivitas dan tercapainya tujuan perusahaan ialah sumber daya manusia. Pentingnya manusia dalam situasi ini tidak bisa dilebih-lebihkan demi kemajuan perusahaan. karena masyarakat mampu mengelola serta mengoperasikan sumber daya manusia (SDM) yang terorganisir dengan baik (Perwita, 2020).

Disiplin kerja ialah suatu tekni berbicara dengan anggota staf untuk mengubah perilaku mereka, meningkatkan kesadaran mereka, serta meningkatkan kesediaan mereka untuk mengikuti semua kebijakan perusahaan dan standar sosial yang berlaku. Disiplin sangatlah penting, terutama bagi orang yang ingin memotivasi rekan kerjanya untuk melatih pengendalian diri saat bekerja baik secara individu maupun kolaboratif. Penerapan kedisiplinan juga menggarisbawahi pentingnya pemahaman dan kesetiaan setiap individu terhadap kebijakan yang berlaku di dalam Perusahaan. Peningkatan produktivitas yang memengaruhi kinerja dan hasil yang dicapai oleh staf untuk perusahaan, akan segera berpengaruh pada peningkatan tingkat ketekunan kerja karyawan. Cara lain untuk memandang disiplin ialah sebagai lingkungan kerja yang aman, tenteram, serta tertata yang mendorong karyawan untuk fokus sehingga lebih banyak dalam menyelesaikan tugas mereka dalam waktu yang telah ditentukan (Asnora, 2020).

Pengamatan sementara yang dilakukan di CV.Usaha Diesel menunjukkan adanya pola di bidang kedisiplinan karyawan yang menunjukkan adanya berbagai permasalahan kedisiplinan. Permasalahan tersebut antara lain, belum seluruh pegawai melaksanakan pekerjaannya secara maksimal, masih ada yang terus melepas penat pada jam kerja, ada yang terlambat datang dan pulang kantor, ada yang melanggar tata cara operasional yang telah ditentukan, ada yang tidak memakai pakaian kerja yang ditentukan, dan lain-lain.

Sesuai uraian di atas, kedisiplinan diperlukan dalam pekerjaan ini agar karyawan dapat mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh pemberi kerja dalam upaya mencapai tujuan sebuah perusahaan. Istilah "tempat kerja" mengacu pada area di mana karyawan melakukan tugas sehari-hari. Karena hal ini sangat mempengaruhi karyawan dan karena karyawan yang puas cenderung bekerja di perusahaan dengan lingkungan kerja yang baik, tempat kerja sangat penting untuk kinerja karyawan. Jika seorang karyawan tinggal di sekitar tempat kerjanya, ia akan mengalami kenyamanan dalam lingkungan tersebut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Hal ini akan mengoptimalkan penggunaan waktu kerjanya dan kemungkinan besar akan berdampak positif pada kinerja karyawan tersebut. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik di mana karyawan beroperasi serta hubungan interpersonal yang timbul antara rekan kerja dan antara bawahan dan atasan (Santoso & Rijanti, 2022).

Dua tipe dasar lingkungan kerja ialah lingkungan fisik dan non-fisik. Semua elemen yang ada di sekitar tempat kerja, yang memiliki potensi untuk memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, dianggap sebagai bagian dari lingkungan fisik di tempat kerja. Di tempat kerja yang terdiri dari dua ruang kerja fisik yang berbeda, merupakan lokasi terjadinya aktivitas, semangat, dan emosi. Faktor kerja fisik ini meliputi suhu kantor, luas area, volume kebisingan, kepadatan penduduk, dan volume lalu lintas. Tempat kerja sangat dipengaruhi oleh ciri-ciri fisik ini (Trisnawaty & Parwoto, 2021). Semua kondisi yang terkait dengan interaksi profesional, baik itu dengan atasan, rekan kerja, atau bawahan, dikenali sebagai aspek non-fisik dari lingkungan kerja. Dalam situasi tertentu, disarankan untuk membangun kerja sama antara atasan, bawahan, dan individu dengan posisi jabatan yang setara di dalam perusahaan. Mengembangkan ikatan seperti dalam keluarga, menjalin komunikasi yang efektif, dan mengatur diri dengan baik menjadi hal yang sangat berarti.

Beban kerja dijelaskan sebagai jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu posisi atau bagian perusahaan, juga merupakan hasil dari volume tugas yang harus dikerjakan dan estimasi waktu yang dibutuhkan, sesuai dengan ketentuan Permendagri No.12/2008. Konsep beban kerja mencakup total waktu yang diperlukan untuk setiap kegiatan individu dalam pekerjaan (Trisnawaty & Ingsih, 2019). Produktivitas kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh tingkat beban kerja. Faktor beban kerja memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap produktivitas kerja. Efek dari beban kerja terhadap produktivitas bersifat positif dan nyata.

Produktivitas kerja ialah perbandingan *input* serta *output*, yang mana *output*-nya harus lebih berkualitas dan mempunyai nilai tambah. Kata "produktivitas kerja" juga sering digunakan untuk merujuk pada kemampuan menghasilkan komoditas atau jasa. Satu-satunya pembenaran untuk meningkatkan kinerja karyawan ialah untuk memberikan kesempatan kepada pekerja yang cakap untuk berkembang menjadi pekerja yang efektif, efisien, serta produktif. Khususnya antar perusahaan yang memproduksi barang serupa. Karyawan dengan pengetahuan serta keterampilan lebih siap untuk mengirimkan barang atau jasa dengan cepat dan berstandar tinggi. Riset produktivitas ialah subjek yang penting. Hal ini disebabkan oleh hasil yang bertentangan dari berbagai penelitian sebelumnya. Beban kerja dan stres mempunyai pengaruh positif maupun signifikan terhadap *output* (Ariani *et al.*, 2020).

CV.Usaha Diesel terus mengalami sejumlah permasalahan, yang pertama ialah dampak kurangnya disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Disiplin tetap harus ditegakkan meskipun akan berdampak pada kinerja karyawan karena sangat bermanfaat bagi karyawan, terutama dalam hal produktivitas, serta bermanfaat bagi perusahaan secara keseluruhan. Permasalahan serta rintangan di tempat kerja bisa saja muncul akibat dari kurang disiplinnya perusahaan dalam memperhatikan bisnis dan karyawan lainnya. Saat ini, CV.Usaha Diesel merupakan kantor manajemen operasional wajib mengirimkan laporan data kepada atasan melalui gmail atau WhatsApp setiap bulannya, khususnya setiap akhir bulan, tentang ringkasan data persediaan serta data pengeluaran kas operasional (seperti seperti: gaji, uang makan, uang lembur, dan uang bensin, uang perawatan kendaraan) selama sebulan. Kendala tersebut terlampir pada absensi karyawan berikut.

Tabel 1. Absensi Karyawan

Bulan	Hadir	Sakit	Izin	Cuti	Alpa	Jumlah karyawan
April	87	2	4	3	5	101
Mei	82	5	2	5	7	101
Juni	75	4	7	5	10	101
Juli	77	4	6	6	8	101
Agustus	83	8	2	6	2	101
September	63	5	3	10	20	101

Bulan	Hadir	Sakit	Izin	Cuti	Alpa	Jumlah karyawan
Oktober	60	6	5	12	18	101
November	76	3	7	5	10	101
Desember	74	4	6	7	10	101
Januari	78	5	4	7	7	101
Febuari	75	8	6	3	9	101
Maret	62	12	6	7	14	101

Sumber: CV. Usaha Diesel

Ketidaktaatan karyawan ini dapat menghambat pekerjaan dan berdampak signifikan terhadap aktivitas kinerja karyawan lainnya baik langsung maupun tidak langsung terhadap hasil kerjanya, seperti kelambanan dalam menyelesaikan tugasnya serta datang dan berangkat dari rumah di luar waktu yang telah ditentukan. Sebaliknya permasalahan yang sering muncul di CV.Usaha Diesel ialah beban kerja yang bisa dibilang lembur dan lembur dan dapat mengakibatkan rasa sakit atau kurang fokus dalam bekerja. Karyawan biasanya merasakan kasus seperti ini. Berlandaskan uraian di atas maka, periset ingin melakukan riset lebih mendalam terkait pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja serta beban kerja terhadap produktifitas karyawan di CV. Usaha Diesel.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Kunci untuk memperoleh keunggulan kompetitif terletak pada SDM maka, muncullah bidang manajemen SDM. SDM harus berdedikasi, jujur, serta bertanggung jawab atas tindakannya. Kemampuan SDM idealnya harus ditingkatkan agar mampu menyelesaikan kesulitan SDM (Trisianawati & Ingsih, 2019). Mangkunegara menulis dalam jurnal Natalia & Netra (2020), bahwa manajemen SDM meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengelolaan perekrutan, pelatihan, kompensasi, integrasi, maupun pemeliharaan staf untuk memenuhi tujuan perusahaan. Setiap perusahaan perlu mempertimbangkan sejumlah faktor, termasuk kinerja serta manajemen SDM. Berlandaskan Natalia & Netra (2020), manajemen SDM merujuk pada pengetahuan serta ketrampilan yang terbukti efisien dan efektif dalam mengelola interaksi serta peran SDM (tenaga kerja) yang dimiliki oleh setiap individu. Pengetahuan ini dioptimalkan oleh dunia bisnis guna mencapai tujuan bersama atau tujuan pribadi dengan sebaik-baiknya. Berlandaskan Prof. Dr. H. Suparyadi, manajemen SDM ialah suatu sistem yang berupaya untuk dapat mempengaruhi sikap, perilaku, serta kinerja karyawan agar dapat memaksimalkan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Natalia & Netra, 2020; Putranto, 2020).

Disiplin Kerja

Berlandaskan Tyas & Sunuharyo (2018), menurut Handoko, konsep disiplin kerja ialah kesadaran untuk menjalankan tugas sesuai dengan norma-norma yang berlaku di perusahaan, tanpa melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Berlandaskan Veithzal dalam Natalia & Netra (2020), disiplin kerja ialah upaya manajer untuk meningkatkan kesadaran diri karyawan agar mematuhi hukum yang berlaku, norma masyarakat, dan komitmen mereka. Menurut penjelasan di atas, disiplin kerja ialah upaya pemimpin untuk mempengaruhi sikap pegawai agar berperilaku sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan, mencegah terjadinya kesenjangan dan perbedaan antar pegawai dalam perusahaan, dan agar berperilaku baik. konsisten dengan syarat dan ketentuan perusahaan.

Lingkungan Kerja

Konteks di mana pekerja menyelesaikan tanggung jawabnya sehari-hari dikenal sebagai lingkungan kerja. Karyawan merasa aman dan dapat bekerja sekuat tenaga dalam lingkungan kerja yang baik. Lingkungan tempat kerja mungkin berdampak pada emosi karyawan. Seorang karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja serta melaksanakan tugasnya dengan baik apabila ia menikmati pekerjaannya. Berlandaskan riset Trisnawaty & Parwoto (2021), lingkungan kerja seorang pekerja ialah segala sesuatu yang ada di sekelilingnya dan dapat berdampak pada seberapa baik ia dapat melakukan tugas yang telah diberikan kepada mereka. Lingkungan fisik tempat orang bekerja serta hubungan yang dibangun di tempat kerja, termasuk hubungan antara rekan kerja dan hubungan antara bawahan dan atasan, semuanya merupakan komponen lingkungan kerja. Yang dimaksud dengan “lingkungan kerja non fisik” ialah segala keadaan yang timbul akibat interaksi dalam pekerjaan, termasuk hubungan dengan atasan, bawahan, rekan kerja, dan karyawan lainnya.

Beban Kerja

Beban kerja ialah jumlah pekerjaan yang tersedia dan menantang yang harus diselesaikan oleh karyawan (Nugroho, 2021). Beban kerja ialah sekumpulan tugas yang harus dilakukan oleh karyawan pada jabatan tertentu atau anggota unit perusahaan dalam jangka waktu tertentu (Bramasta *et al.*, 2021). Beban pekerjaan setelah itu menggambarkan tugas atau proyek yang perlu diselesaikan dalam batas waktu tertentu, baik secara sendiri maupun dengan berkolaborasi bersama orang lain (Ariani *et al.*, 2020). Karena diharapkan bahwa para karyawan mampu mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka tuntutan kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan dampak negatif pada kesehatan fisik maupun mental mereka (Manoppo *et al.*, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak hanya mencakup aktivitas atau penugasan tetapi juga alokasi sumber daya dan penetapan tenggat waktu.

III. METODE

Jenis Penelitian

Informasi yang dikumpulkan melalui metode penelitian ini akan dimanfaatkan untuk hal-hal tertentu. Tujuan metode penelitian ini ialah untuk memberikan periset gambaran komprehensif tentang pekerjaan yang dilakukan dalam penelitian sehingga permasalahan dapat diperbaiki. Program SPSS dipakai untuk menguji data dan digunakan pendekatan metodologi deskriptif kuantitatif. Pendekatan kuantitatif ini melibatkan pengumpulan data sampel dari suatu populasi melalui kuesioner guna menguji hipotesis yang telah ditetapkan. CV. Diesel Jakarta menerapkan pendekatan ini untuk menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, serta disiplin terhadap produktivitas. Dalam usahanya untuk memahami dampak faktor-faktor tersebut, CV. Diesel Jakarta mengadopsi metode penelitian deskriptif yang bertujuan memberikan gambaran yang objektif saat menelaah data, tanpa berupaya membuat generalisasi atau kesimpulan tertentu.

Jenis dan Sumber Data

Model riset ini memanfaatkan data primer dan juga sekunder.. Informasi yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, observasi termasuk serangkaian pertanyaan yang telah dikembangkan serta diuji untuk memperoleh jawaban yang lebih mendalam mengenai pokok bahasan yang dibahas merupakan data primer. Kuesioner berlandaskan Sugiyono (2017), ialah serangkaian pertanyaan yang diberikan kepada individu lain agar dapat menanggapi permintaan. Informan akan menjawab pertanyaan kuesioner yang masing-masing berisi lima pilihan jawaban. Untuk evaluasi, skala *likert* digunakan dalam riset ini yang bersumber pada karyawan di CV.Usaha Diesel. Sedangkan data sekunder didapat dari riset, buku terdahulu yang relevan.

Populasi dan Sampel

Berlandaskan Sugiyono (2017), populasi ialah suatu kategori untuk generalisasi dan terdiri dari objek dan subjek yang dipilih periset untuk dipelajari serta menemukan kesimpulan yang diambil sebagai hasilnya. Periset menemukan Karyawan CV. Usaha Diesel dengan menggunakan pemahaman mereka terhadap kelompok tersebut sebagai acuan. Sasaran riset ini ialah CV. Usaha Diesel. Berlandaskan Sugiyono (2017), sampel terdiri dari berbagai ciri dan angka yang dibutuhkan populasi. Dalam riset ini, sampel yang diambil berjumlah 101 orang karyawan dengan memakai teknik *purposive sampling*, yakni teknik mengambil sebuah sampel serta memperhatikan karakteristik terperinci serta cocok dengan keadaan yang bersangkutan.

IV. HASIL

1. Tabel Model Summary

• Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dari informasi yang diberikan dalam tabel 2, dapat dijelaskan bahwa terdapat nilai koefisien korelasi yang menarik perhatian. Koefisien korelasi (R) memiliki nilai positif sebesar 0,409, sedangkan R Square memiliki nilai sebesar 0,168, serta *adjusted R²* memiliki nilai sebesar 0,142. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin, lingkungan kerja, serta beban kerja memiliki dampak sebesar 16,8% terhadap produktivitas karyawan. Sementara itu, 84,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang belum teridentifikasi. Dengan demikian, dapat diartikan bahwasanya terdapat hubungan yang secara signifikan diantara variabel independen serta dependen.

Tabel 2. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.409 ^a	.168	.142	3.78149

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kedisiplinan, Lingkungan Kerja

Sumber: Periset

2. Tabel Uji Hipotesis

• Uji T

Tabel 3. Uji T

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	25.519	5.125		4.980	.000
	Kedisiplinan	.335	.131	.249	2.561	.012
	Lingkungan Kerja	.363	.107	.323	3.401	.001
	Beban Kerja	.232	.082	.273	2.823	.006

A. Dependent Variable: Produktifitas Karyawan

Sumber: Periset

Tabel di atas memperlihatkan:

- Diketahui bahwa signifikansi pengaruh kedisiplinan (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah kurang dari 0,5 dengan nilai 0,000, dan nilai t_{hitung} sebesar 2,561 yang melebihi nilai t_{tabel} sebesar 1,660. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian (H_1) dapat diterima, yang mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat kedisiplinan (X_1) dan produktivitas karyawan (Y).
- Dalam analisis ini, terungkap bahwa pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai sebesar 0,001 yang berada di bawah ambang batas 0,5. Selain itu, nilai t_{hitung} sebesar 3,401 juga melebihi nilai t_{tabel} 1,660. Dari hasil ini, dapat menginterpretasikan bahwasanya hipotesis H_2 dapat diterima, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y).
- Hasil analisis menunjukkan bahwasanya nilai t_{hitung} sebesar 2,823 lebih besar daripada nilai t_{tabel} 1,660. Selain itu, Sig. untuk pengaruh beban kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah 0,006, yang juga berada di bawah 0,5. Maka, dapat ditafsirkan bahwa hipotesis H_2 dapat diterima, menunjukkan bahwasanya terdapat dampak yang signifikan dari beban kerja (X_3) terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

• Uji F

Tabel 4. Uji F

Anova ^a						
Model		Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	279.090	3	93.030	6.506	.000 ^b
	Residual	1387.068	97	14.300		
	Total	1666.158	100			

A. Dependent Variable: Produktifitas Karyawan

B. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kedisiplinan, Lingkungan Kerja

Sumber: Periset

Hasil temuan tabel di atas memperlihatkan nilai F_{hitung} 6,506 > F_{tabel} 1 2,70 serta nilai sig 0,000 < 0,05. Maka, dapat ditafsirkan bahwasanya Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, serta Beban Kerja Semuanya Mempengaruhi Kinerja Karyawan Secara Bersamaan. Maka, H_4 yang disarankan dalam riset ini dapat diterima berdasarkan temuan uji statistik F.

V. KESIMPULAN

Berlandaskan temuan riset ini, adapun kesimpulan yang bisa didapat yakni:

- Pengaruh kedisiplinan terhadap produktifitas karyawan di CV.Usaha Diesel

Dengan merujuk pada temuan pengujian hipotesis (Uji T), dapat terlihat bahwasanya variabel Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan memiliki tingkat signifikansi sekitar 0,12. Nilai ini melebihi ambang batas 0,05, serta nilai t_{hitung} , yaitu 2,561, juga lebih besar daripada nilai t_{tabel} 1,660. Ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) tidak memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Maka, temuan riset ini mengonfirmasi hipotesis pertama (H_1).

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktifitas karyawan di CV.Usaha Diesel
Berlandaskan analisis dari temuan pengujian hipotesis (Uji T), terlihat bahwasanya variabel Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan memiliki tingkat signifikansi sekitar 0,001. Nilai ini juga lebih besar daripada ambang batas 0,05, dan nilai t_{hitung} , yaitu 3,401, melebihi nilai t_{tabel} 1,660. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Maka, temuan ini mendukung hipotesis ke-dua (H_2).
3. Pengaruh beban kerja terhadap produktifitas karyawan di CV.Usaha Diesel
Berlandaskan temuan uji hipotesis (Uji T), dapat disimpulkan bahwasanya variabel Beban Kerja (X_3) berpengaruh positif serta signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Hubungan ini memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,006, yang lebih besar dari ambang batas 0,05, serta nilai t_{hitung} sekitar 2,823 yang melebihi nilai t_{tabel} 1,660. Dengan demikian, temuan ini mendukung hipotesis ke-tiga (H_3).
4. Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap produktifitas karyawan di CV. Usaha Diesel
Berlandaskan temuan uji hipotesis (Uji F), ditemukan bahwasanya nilai F_{hitung} sebesar 6,506 melebihi nilai F_{tabel} sebesar 2,70, serta nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dibanding 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwasanya variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, serta Beban Kerja secara bersama-sama memengaruhi Kinerja Karyawan. Maka, hipotesis ke-empat (H_4) dalam riset ini diterima berlandaskan temuan analisis statistik F.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh rotasi jabatan, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493.
- Asnora, F. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Akademi Mandiri Medan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 72–79.
- Bramasta, R., Asmike, M., & Kadi, D. C. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening. *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 3.
- Hernawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180.
- Manoppo, P. K. P., Tewal, B., & Trang, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Empat Saudara Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(4), 773–781.
- Natalia, N., & Netra, I. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja. *E-Jurnal Manajemen*, 9(4), 1507–1526.
- Nugroho, K. J. (2021). Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar. *Otonomi*, 21(1), 156–163.
- Perwita, D. (2020). , *Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Cv. Usaha Abadi*. Universitas Muhammadiyah Gresik.
- Putranto, G. (2020). *Analisis Kualitas Layanan Bagian Penerimaan Mahasiswa Baru di Universitas Agung Podomoro*. Podomoro University.
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Daiyaplas Semarang. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 926–935.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta.
- Trisianawati, D. D., & Ingsih, K. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan. *Jurnal Dosen Universitas Semarang*, 50–75.
- Trisnawaty, M., & Parwoto, P. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (studi kasus pada bagian produksi 1 PT Js Jakarta). *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 22(2), 84–92.
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 62(2), 172–180.