

## Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan *Job Description* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Bank Perkreditan Rakyat Prisma Dana Cabang Utama Manado

Grienfit I. Lumintang<sup>1</sup>, Altje L. Tumbel<sup>2</sup>, Rita N. Taroreh<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi, Manado, Indonesia

### Article Info

#### Article history:

Received June 29, 2024

Revised June 29, 2024

Accepted July 16, 2024

#### Kata Kunci:

*Produktivitas Kerja,  
Lingkungan Kerja,  
Beban Kerja,  
Job Description*

#### Keywords:

*Work Productivity, Work Environment, Workload, Job Description*

### ABSTRAK

Riset ini bertujuan untuk memahami pengaruh parsial dan simultan variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan deskripsi pekerjaan terhadap produktivitas kerja di PT. BPR Prisma Dana Cabang Utama Manado. Sampel penelitian ini terdiri dari 71 responden. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS Versi 26. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan, lingkungan kerja, beban kerja, dan deskripsi pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05, dan F hitung sebesar 117.045 yang lebih besar dari 2.74, sehingga hasil penelitian ini dinyatakan valid. Namun, secara parsial, variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. BPR Prisma Dana Cabang Utama Manado.

### ABSTRACT

*The aim of this research is to determine the partial and simultaneous influence of work environment variables, workload, job description on work productivity at PT. BPR Prisma Dana Main Branch Manado. The sample in this study was 71 respondents. In this study, the data were analyzed using multiple linear regression, with the analytical test tool used IBM SPSS Version 26. The results of the analysis showed that simultaneously the work environment, workload and job description had a significant effect on work productivity. Because from data processing it is known that the significance is  $0.000 > 0.05$  and also F count is  $117.045 > 2.74$ . so it is declared acceptable. However, work environment variables partially do not have a significant effect on the work productivity of PT employees. BPR Prisma Dana Main Branch Manado.*

*This is an open access article under the [CC-BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.*



### Corresponding Author:

Grienfit I. Lumintang  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi,  
Manado, Indonesia  
Email: [grienfitlumintang062@student.unsrat.ac.id](mailto:grienfitlumintang062@student.unsrat.ac.id)

## 1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, baik besar maupun kecil, sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi atau perusahaan. Menurut Bukit [1], Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kemampuan menyeluruh dari kecerdasan dan kekuatan fisik yang dimiliki oleh individu. Perilaku dan karakteristik seseorang dipengaruhi oleh faktor keturunan dan lingkungannya, sementara kinerja mereka dipacu oleh dorongan untuk mencapai kepuasan pribadi. Kualitas SDM tidak terlepas dari produktivitas kerja karyawan yang profesional diharapkan menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas tinggi di kalangan profesional yang mampu menilai dan membangun citra diri mereka. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas manajemen SDM, yang menjadi tantangan dalam menghadapi keragaman SDM yang semakin meningkat.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif membantu karyawan menjalankan tugas-tugasnya dengan lebih baik, sehingga meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Sedarmayanti [2], Lingkungan kerja mencakup semua peralatan, bahan, dan lingkungan sekitar yang dihadapi seseorang dalam bekerja, serta metode dan pengaturan kerjanya, baik secara individu maupun dalam kelompok. Nitisemito [3] mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Selain lingkungan kerja, produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh beban kerja. Menurut Podsakoff et al. [4], beban kerja dapat diartikan sebagai jumlah dan intensitas tugas-tugas yang harus dijalankan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu, termasuk tuntutan fisik, mental, dan emosional.

Selain lingkungan kerja dan beban kerja, *Job description* juga diduga berpengaruh dalam produktivitas kerja karyawan atau pegawai. Dessler [5] mendefinisikan *job description* adalah dokumen formal yang memberikan informasi tentang tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan oleh seorang pekerja dalam suatu posisi atau jabatan di sebuah organisasi. Menurut Gatewood et al. [6]. *Job description* adalah deskripsi rinci mengenai tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh seorang pekerja di sebuah organisasi, serta kualifikasi dan persyaratan lain yang dibutuhkan untuk memenuhi posisi tersebut.

Dalam mencapai tingkat yang maksimal dalam sebuah perusahaan, harus adanya dibutuhkan sistem program kerja yang mumpuni. Bank Perkreditan Rakyat Prisma Dana Manado berfungsi sebagai badan usaha yang mengumpulkan dana dari masyarakat melalui simpanan dan kemudian menyalurkannya kembali kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau cara lain, dengan tujuan meningkatkan taraf hidup masyarakat. Adanya kejanggalan yang ditunjukkan pada data program kerja PT. Bank Perkreditan Rakyat Prisma Dana Manado yang menyangkut dengan sistem kerja perusahaan perbankan. Salah satunya sistem inspeksi dan audit.

Tabel 1. Data Program Kerja PT. Bank Perkreditan Rakyat Prisma Dana (2022-2023)

No	Program Kerja dan Realisasi Program Kerja Komite
1	Komite Audit
	Program Kerja: 16
	Realisasi: 12
	Jumlah Rapat: 12
2	Komite Pemantau Resiko
	Program Kerja: -
	Realisasi: -
	Jumlah Rapat: -
3	Komite Renumerasi dan Nominasi
	Program Kerja: 2
	Realisasi: 1
	Jumlah Rapat: 1

Bisa dilihat dari tabel diatas menunjukkan, adanya beberapa program kerja dari komite audit dan komite remunirasi dan nominasi yang tidak di realisasikan dari apa yang sudah direncanakan. Serta tidak adanya program dan realisasi untuk komite pemantau resiko. Seperti yang diketahui bahwa sistem inspeksi atau audit ini merupakan sesuatu hal yang sangat krusial dalam perusahaan. Dikarenakan dengan adanya sistem tersebut, perusahaan bisa mampu melihat serta mengontrol tingkatan kinerja karyawan dan produktifitas kerja karyawan dalam perusahaan. Perbankan merupakan salah satu perusahaan yang dituntut harus *perfect operate* dalam memaksimalkan kualitas kerja perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan perbankan yaitu dengan melibatkan sumber daya manusia adalah dengan memperhatikan produktifitas kerja karyawan.

Tabel 2 Data Absensi PT. Bank Perkreditan Rakyat Prisma Dana Cabang Utama Manado

Bulan	Jumlah Pegawai	Absensi			Total Absen Pegawai
		Alpa	Sakit	Izin	
Januari	80	0	6	3	9
Februari	80	1	7	5	11
Maret	80	0	2	4	6
April	80	3	6	6	15

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat pada bulan Januari sampai April jumlah absensi karyawan mengalami fluktuasi atau naik turun. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan tidak menunjukkan pemanfaatan waktu, kuantitas dan kualitas kerja yang kurang dikarenakan tidak sedikit dari karyawan absen dalam pekerjaan mereka sehingga mempengaruhi produktifitas kerja karyawan. Permasalahan lain yang ditemukan adalah berkaitan dengan lingkungan kerja, beban kerja dan deskripsi pekerjaan yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja karyawan yaitu sebagai berikut :

Tabel 3. Permasalahan terkait dengan lingkungan kerja, beban kerja dan deskripsi pekerjaan

No	Variabel	Masalah
1	Lingkungan Kerja	1. Lingkungan kerja berada dipusat kemacetan sehingga karyawan yang memiliki kendaraan atau yang hanya memakai kendaraan umum masih terjebak kemacetan. 2. Tidak semua karyawan mendapatkan fasilitas kerja seperti kendaraan atau dapat menggunakan fasilitas kantor sepenuhnya
2	Beban Kerja	1. Adanya tekanan pekerjaan sesuai dengan <i>SOP</i> sehingga karyawan harus bekerja dibawah tekanan.

No	Variabel	Masalah
		2. Penggunaan waktu kerja yang melebihi 8 jam seperti <i>Customer Services</i> dan <i>Teller</i> yang harusnya bekerja pukul 07.00 – 15.00 tetapi harus melakukan perhitungan uang bahkan jika ada pekerjaan tambahan karyawan diharuskan untuk lembur. 3. Pencapaian target harian tidak sesuai dengan yang diharapkan atau adanya kekurangan yang harus diganti oleh karyawan.
3	Deskripsi Pekerjaan	1. Untuk karyawan yang bekerja di posisi teller memiliki waktu yang lama untuk naik jabatan setelah menjadi teller peningkatan jabatan selanjutnya menjadi customer service setelah itu menjadi marketing dan analis kredit (AO) dan posisi kepala cabang 2. Tanggung jawab yang diberikan sangat tinggi yaitu tanggung jawab berkaitan dengan pekerjaan dan uang/dana bank. Terkadang untuk back office dan customer harus membantu teller dalam menghitung uang atau melakukan pekerjaan yang bukan merupakan pekerjaan mereka.

Tabel 3 dapat dilihat bahwa masih terdapat masalah penelitian berkaitan dengan lingkungan kerja, beban kerja dan deskripsi jabatan di PT. Bank Perkreditan Rakyat Prisma Dana Cabang Utama Manado. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis merasa tertarik untuk menyusun judul ini guna memahami Pengaruh Lingkungan kerja, Beban kerja, dan *Job Description* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Bank Perkreditan Rakyat Prisma Dana Cabang Utama Manado.

## 2. METODE

### 2.1 Pendekatan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, tujuan penelitian, dan rumusan masalah yang telah diuraikan, penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara dua atau lebih variabel. Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan teori yang dapat menjelaskan, memprediksi, dan mengendalikan suatu fenomena [7]. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

### 2.2 Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup data primer yang diperoleh secara langsung dari sumber yang diamati dan dicatat, serta data sekunder yang dikumpulkan secara tidak langsung melalui dokumen, buku, literatur, dan penelitian terdahulu yang relevan. Penelitian ini kemungkinan akan memanfaatkan kedua jenis data, baik primer maupun sekunder.

### 2.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan dari analisis regresi linier berganda adalah untuk memperkirakan perubahan kondisi (peningkatan dan penurunan) variabel dependen, serta nilai dari dua atau lebih variabel independen yang berfungsi sebagai faktor prediktor. Persamaan regresi linier berganda dalam matematika adalah sebagai berikut.

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

Dimana:

- Y =Produktifitas Kerja
- a =Konstanta
- b =Koefisien Regresi  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$
- $X_1$  =Lingkungan Kerja
- $X_2$  =Beban Kerja
- $X_3$  =*Job Description*
- e =*Error*

### 3. HASIL DAN ULASAN

#### 3.1 Hasil Penelitian

##### 3.1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Kuisiонер

Data yang tertera dibawah ini adalah uji validitas dan reliabilitas kuisiонер dari penelitian yang dilakukan:

Tabel 4. Uji Validitas dan Reliabilitas Kuisiонер

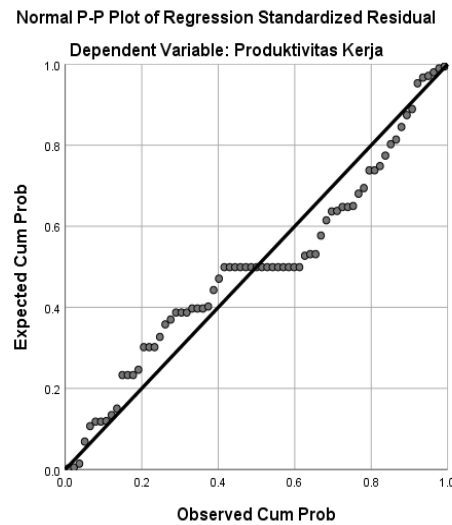
Variabel	Indikator	Korelasi		Koefisien	
		R Hitung	Status	Alpha Cronbach	Status
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0.724	Valid	0.935	Reliabel
	X1.2	0.889	Valid		
	X1.3	0.912	Valid		
	X1.4	0.904	Valid		
	X1.5	0.877	Valid		
	X1.6	0.898	Valid		
Beban Kerja (X2)	X2.1	0.932	Valid	0.933	Reliabel
	X2.2	0.877	Valid		
	X2.3	0.848	Valid		
	X2.4	0.923	Valid		
	X2.5	0.860	Valid		
<i>Job Description</i> (X3)	X3.1	0.799	Valid	0.801	Reliabel
	X3.2	0.846	Valid		
	X3.3	0.890	Valid		
Produktivitas Kerja (Y)	Y1	0.890	Valid	0.944	Reliabel
	Y2	0.946	Valid		
	Y3	0.960	Valid		
	Y4	0.905	Valid		

Tabel 4. menyajikan hasil pengujian validitas dan reliabilitas responden. Berdasarkan hasil penelitian, item-item pernyataan variabel dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi yang lebih dari 0,05. Pengujian reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's alpha yang melebihi 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan adalah reliabel.

#### 3.2 Uji Asumsi Klasik

### 3.2.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengevaluasi apakah distribusi dari model regresi berada dalam distribusi normal atau mendekati normal. Sebuah model regresi dianggap baik jika distribusinya normal atau mendekati normal.

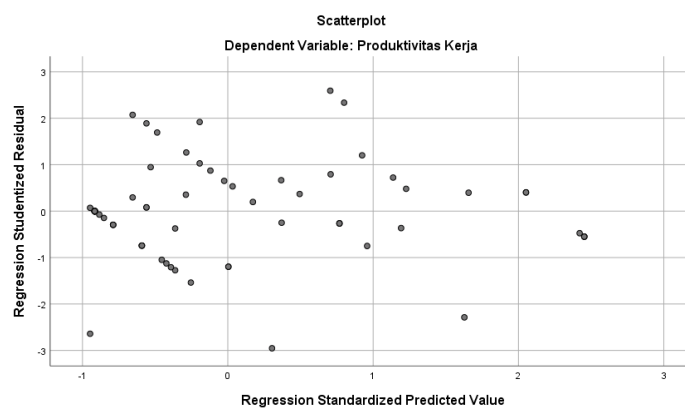


Gambar 2. Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Gambar 2 menunjukkan bahwa tidak ada kekhawatiran terhadap uji normalitas karena dari pola grafik tersebut dapat diamati bahwa titik-titik koordinat antara nilai observasi dan data mengikuti pola garis diagonal, menunjukkan bahwa distribusi data tersebut adalah normal.

### 3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji ini berguna untuk menentukan apakah varian residual tidak konsisten di antara semua pengamatan, yang dapat mengakibatkan estimator menjadi tidak efisien dan nilai koefisien determinasi menjadi sangat tinggi. Ketidak-konsistenan varian ini dikenal sebagai heteroskedastisitas jika terjadi perbedaan varian di antara pengamatan tersebut.



Gambar 3. Scatterplot

Gambar 3 menunjukkan bahwa uji heteroskedastisitas menunjukkan titik-titik tersebar secara acak tanpa membentuk pola yang jelas, dan distribusi titik-titik ini berada baik di bawah maupun di atas angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga data dapat dianggap layak untuk digunakan.

### 3.4 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas terjadi ketika beberapa atau semua variabel bebas saling berkorelasi dengan kuat. Jika terdapat korelasi yang kuat antara variabel-variabel tersebut.

Tabel 5. *Collinearity Model*

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Lingkungan Kerja	.237	4.215
Beban Kerja	.148	6.754
Job Description	.222	4.510

Tabel 5., nilai tertinggi terdapat pada variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dengan nilai 0.237. akan tetapi nilai koliner terendah terdapat pada variabel beban kerja ( $X_2$ ) dengan nilai 0.148. Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ) dan *job description* ( $X_3$ ) tidak terjadi multikolinieritas karena nilai Tolerance > 0.10 dan nilai VIF <1.00.

### 3.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
(Constant)	-.880	.876		-1.004	.319		
1 Lingkungan Kerja	.081	.078	.104	1.033	.306	.237	4.215
Beban Kerja	.504	.113	.567	4.461	.000	.148	6.754
Job Description	.430	.159	.281	2.702	.009	.222	4.510

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
				Regression	455.058
Residual	86.830	67	1.296		
Total	541.887	70			

Dari Tabel 6, terlihat bahwa konstanta (nilai a) adalah -0.880, yang merupakan nilai ketika variabel lainnya belum mempengaruhi. Nilai koefisien untuk variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) (nilai B) adalah 0.81, untuk variabel beban kerja ( $X_2$ ) (nilai B) adalah 0.504, dan untuk Job description ( $X_3$ ) (nilai B) adalah 0.430. Dengan demikian, persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = -.880 + 0.081X_1 + 0.504X_2 + 0.430X_3$$

1. Koefisien regresi untuk lingkungan kerja ( $X_1$ ) adalah 0.081, menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja (Y).
2. Koefisien regresi untuk beban kerja ( $X_2$ ) adalah 0.504, menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Ini juga berarti bahwa jika variabel beban kerja ( $X_2$ ) meningkat 1 satuan, maka produktivitas kerja (Y) juga diperkirakan akan meningkat sebesar 0.504 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
3. Koefisien regresi untuk job description ( $X_3$ ) adalah 0.430, menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Ini juga berarti bahwa jika variabel job

description (X3) meningkat 1 satuan, maka produktivitas kerja (Y) juga diperkirakan akan meningkat sebesar 0.430 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Berdasarkan analisis signifikansi, nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja (X1) adalah 0.306, yang lebih besar dari 0.05. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan "Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. BPR Prisma Dana Cabang Utama Manado" ditolak. Namun, nilai signifikansi untuk variabel beban kerja (X2) adalah 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan "Diduga terdapat pengaruh signifikan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. BPR Prisma Dana Cabang Utama Manado" diterima. Selanjutnya, nilai signifikansi untuk variabel job description (X3) adalah 0.009, yang juga lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan "Diduga terdapat pengaruh job description terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. BPR Prisma Dana Cabang Utama Manado" juga diterima. Berdasarkan tabel pengujian Anova, dengan menggunakan 71 responden dan taraf signifikansi 5%, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2), dan job description (X3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y). Hal ini didukung oleh nilai signifikansi F hitung sebesar 117.045, yang jauh lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2.74.

### 3.6 Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 7. *Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 <sup>a</sup>	.840	.833	1.138

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai R adalah 0.916 dan nilai R square (R<sup>2</sup>) adalah 0.840, yang setara dengan 84.0%. Hasil analisis data dalam penelitian ini memungkinkan untuk memprediksi model, di mana kontribusi variabel-variabel seperti lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2), dan job description (X3) dapat diukur dalam model penelitian ini.

### 3.6 Pembahasan

#### 3.6.1 Pengaruh Lingkungan kerja, Beban kerja dan *job description* terhadap produktivitas Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada seluruh alat, bahan, metode, dan regulasi, baik individu ataupun kelompok yang ditemui pada area kerja Sedarmayanti [2]. Beban kerja bisa dibedakan jadi dua jenis, menurut Karasek [10] : Beban kerja fisik adalah jenis beban kerja yang melibatkan penggunaan kekuatan fisik, seperti mengangkat beban berat atau melakukan aktivitas fisik yang berulang. Sedangkan beban kerja mental adalah jenis beban kerja yang memerlukan konsentrasi, fokus, dan ketelitian, seperti menganalisis data atau membuat keputusan yang kompleks. *Job description* menurut Dessler [5]. Artinya, karyawan dapat bekerja sesuai dengan deskripsi pekerjaannya dan tanggung jawab sesuai dengan keahliannya secara terorganisir dengan baik. Ini menunjukkan pelaksanaan pekerjaan yang sistematis dan efisien. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2),

dan job description (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Oleh karena itu, hipotesis keempat (H4) yang menyatakan bahwa "Secara simultan, lingkungan kerja, beban kerja, dan job description berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja PT. BPR Prisma Dana Cabang Utama Manado" dapat diterima.

### **3.6.2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja**

Lingkungan kerja yang mendukung memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Ketika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja tempat mereka bekerja, mereka akan merasa betah dan melakukan aktivitas dengan efektif sehingga waktu kerja dapat dimanfaatkan secara optimal. Sedarmayanti [2] memaparkan bahwa lingkungan kerja merujuk pada seluruh alat, bahan, metode, dan regulasi, baik individu ataupun kelompok yang ditemui pada area kerja. Sementara itu, menurut Nitisemito [8], lingkungan kerja mencakup semua hal di sekeliling pekerja yang mampu berpengaruh pada pelaksanaan tugas mereka. Oleh karena itu, bisa diartikan bahwa lingkungan kerja terbagi dari aspek fisik dan nonfisik yang mempengaruhi kinerja para pekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Kerja karyawan PT. BPR Prisma Dana Cabang Utama Manado. Setiap peningkatan produktifitas kerja tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Keadaan apapun yang berkaitan dengan lingkungan kerja tidak dapat menurunkan semangat untuk bekerja dikarenakan dengan tugas dan tanggung jawab dan tekanan pekerjaan yang ada serta situasi apapun karyawan dituntut harus profesional. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Parashakti [9] yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan.

### **3.6.3 Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas Kerja**

Beban kerja merupakan jumlah tanggung jawab yang ditugaskan oleh atasan kepada perwakilan atau unit hierarki yang harus dirampungkan dalam durasi tertentu. Proses mencari tahu berapa banyak kebutuhan tenaga guna menuntaskan suatu tugas pada rentang waktu tertentu dikenal sebagai analisis beban kerja. Hal ini berkaitan dengan tugas-tugas yang harus diselesaikan serta kuantitas dan kualitas produk yang dihasilkan oleh karyawan. Beban kerja bisa dibedakan jadi dua jenis, menurut Karasek [10]: Beban kerja fisik adalah jenis pekerjaan yang memerlukan penggunaan kekuatan fisik, seperti mengangkat benda berat atau melakukan aktivitas fisik berulang. Sementara itu, beban kerja mental adalah jenis pekerjaan yang memerlukan konsentrasi, fokus, dan ketelitian, seperti menganalisis data atau membuat keputusan yang kompleks. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. BPR Prisma Dana Cabang Utama Manado. Juga dapat diamati bahwa terdapat saling kepercayaan, komunikasi antar kolega berjalan lancar, serta terjalin komunikasi yang baik antara karyawan dan pimpinan. Hal ini membuat beban kerja yang dirasakan karyawan bisa lebih terasa ringan, dan bisa menciptakan produktivitas kerja bagi karyawan. Hasil penelitian Leonardo [11] menunjukkan bahwa beban kerja berdampak negatif terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian tidak sejalan. Oleh karena itu diharapkan PT. BPR Prisma Dana Cabang Utama Manado selalu dapat mempererat koordinasi serta kerja sama agar bisa selalu menciptakan keringanan beban kerja pada karyawan, dan agar bisa menciptakan kenaikan produktivitas kerja pada karyawan.

### 3.6.4 Pengaruh *job description* terhadap produktivitas kerja

*Job description* adalah deskripsi terperinci tentang tugas pokok yang harus dilakukan oleh setiap karyawan. “Deskripsi pekerjaan adalah bentuk uraian tulis tentang apa yang secara aktual diterapkan oleh pekerja, cara kerjanya, dan situasi kerjanya.” kata Dessler [5]. Artinya, karyawan dapat bekerja sesuai dengan deskripsi pekerjaannya dan tanggung jawab sesuai dengan keahliannya secara terorganisir dengan baik. Ini menunjukkan pelaksanaan pekerjaan yang sistematis dan efisien. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job description* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja PT. BPR Prisma Dana Cabang Utama Manado. Bisa dilihat dari pihak manajerial atau pimpinan dalam bekerja, adanya pemberian *job description* yang jelas sesuai dengan prosedur yang ada, Adanya arahan atau briefing yang konsisten diberikan untuk menjamin kelancaran dan mencapai kesuksesan perusahaan. Ini menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal *job description* yang jelas. Hasil Penelitian Riedel, Lengkong dan Trang [12] menunjukkan bahwa *job description*, berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Hal ini bisa menjadi acuan juga bagi pihak manajerial PT. BPR Prisma Dana Cabang Utama Manado agar bisa konsistensi memberikan arahan kerja atau *job description* yang jelas kepada karyawan agar selalu bisa mencapai produktivitas kerja. Hasil penelitian diterima.

## 4. KESIMPULAN

Variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan *job description* berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Secara spesifik, lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun, beban kerja dan *job description* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

## REFERENSI

- [1] Bukit, B. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Gorontalo. Zahir Publishing
- [2] Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama,. Bandung.
- [3] Nitisemito. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka setia. Bandung.
- [4] Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B. and Bachrach, D.G. 2017. Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*. Vol. 26 No. 3. hal. 513-63. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/014920630002600307>
- [5] Dessler, G. 2017. *Human Resource Management*. United States America: Pearson Education.
- [6] Gatewood, R. D. 2015. *Management: Comprehension, Analysis and Application*. Illinois: Richard D. Irwin, Inc
- [7] Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- [8] Nitisemito. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka setia. Bandung.
- [9] Parashakti. 2021. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal JEBMA*. Vol 1 no 2.
- [10] Karasek, M dan Lewinski, A. 2017. Etiopathogenesis of Grave’s Disease, *Neuroendocrinology Letters*, Vol. 24 No 3, Hal 161.
- [11] Leonardo H. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Cabang Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi* Vol. 25 no 45

- [12] Riedel, Lengkong dan Trang. 2019. Pengaruh Human relation, Job Satisfaction, dan *Job Description* terhadap kinerja karyawan pada Manado Quality Hotel. *Jurnal EMBA Vol 7 no 3. Hal 2959-2968*