

**PENGARUH BEBAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN  
DI PT. SIANTAR TOP, TBK**

DONI SETIAWAN  
STIE MAHARDHIKASURABAYA

**ABSTRAK**

Penelitian ini berjudul "Pengaruh beban kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Siantar Top, Tbk" bertujuan untuk mengetahui secara parsial dan simultan beban kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Siantar Top, Tbk.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Siantar Top, Tbk sebanyak 344 karyawan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 77 responden yang ditentukan dengan teknik *simple random sampling*. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk uji hipotesisi penelitian ini dengan menggunakan program SPSS versi 22 for windows.

Hasil penelitian dengan taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan  $t_{hitung}$  sebesar 2.138 dan nilai signifikansi 0.036. (2) Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan  $t_{hitung}$  sebesar 1.077 dan nilai signifikansi 0.285. (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan  $t_{hitung}$  sebesar 5.093 dan nilai signifikansi sebesar 0.000. (4) Beban kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan  $F_{hitung}$  sebesar 16.272 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0.401 dapat diartikan bahwa 40.1% produktivitas karyawan PT. Siantar Top, Tbk dipengaruhi oleh variabel beban kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Sedangkan yang sebesar 59.9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Variabel lingkungan kerja yang berpengaruh lebih dominan terhadap produktivitas karyawan PT. Siantar Top, Tbk dengan nilai koefisien beta sebesar 0.646 dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ .

*Keywords: Beban kerja, Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja, Produktivitas karyawan*

**ABSTRACT**

*This study entitled "The effect of workload, leadership style and work environment on the work productivity of employees at PT Siantar Top, Tbk" aims to know partially and simultaneously the workload, leadership style, and work environment towards the productivity of employees of PT. Siantar Top, Tbk.*

*This research is quantitative research. The instrument of this study used a questionnaire. The population in this study were employees of PT. Siantar Top, Tbk as many as 344 employees. The samples taken in this study were 77 respondents which were determined by simple random sampling technique. Multiple linear regression analysis was used to test the hypothesis of this study using the SPSS version 22 program for Windows.*

*The results of the study with a significance level of 5% indicate that: (1) Workload has a positive and significant effect on employee productivity with*

*tobserved of 2.138 and a significance value of 0.036. (2) The leadership style does not have a positive and insignificant effect on employee productivity with a tobserved of 1.077 and a significance value of 0.285. (3) The work environment has a positive and significant effect on employee productivity with tobserved of 5.093 and a significance value of 0.000. (4) Workload, leadership style, and work environment together have a positive and significant effect on employee productivity with Fobserved of 16,272 and a significance value of 0,000. The coefficient of determination R<sup>2</sup> is 0.401 which means that 40.1% of the productivity of employees of PT. Siantar Top, Tbk is influenced by workload variables, leadership style, and work environment. Whereas 59.9% is influenced by other variables outside of this study. Work environment variables that have more dominant influence on the productivity of employees of PT. Siantar Top, Tbk with a beta coefficient of 0.646 and a significance value of 0.000 < 0.05.*

*Keywords: Workload, leadership style, work environment, employee productivity*

## **PENDAHULUAN**

Dalam mencapai suatu tujuan, setiap perusahaan mempunyai cara masing-masing dalam mengelola sumber daya manusia. Peran sumber daya manusia sangat penting karena merupakan faktor utama penggerak perusahaan dalam pencapaian tujuan. Dalam sumber daya manusia terdapat serangkaian aktivitas organisasi yang menempatkan tenaga kerja tidak hanya sekedar sebagai alat produksi, tapi lebih dari itu tenaga kerja merupakan aset organisasi yang harus dikelola dengan baik. Karena sumber daya manusia dipandang semakin besar peranannya bagi kesuksesan suatu organisasi, maka banyak organisasi kini menyadari bahwa unsur "manusia" dalam organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Sehingga setiap organisasi harus mampu mengembangkan dan meningkatkan organisasi dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program pengelolaan sumber daya manusia.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat menghasilkan tenaga kerja unggul yang mempunyai loyalitas tinggi dan profesionalitas terbaik yang dapat diandalkan untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. PT. Siantar

Top, Tbk merupakan industri padat karya dengan jumlah karyawan yang cukup banyak yang terdiri dari berbagai tingkat jabatan, pendidikan, umur dan disiplin ilmu. Pencapaian yang telah diraih saat ini tidak lepas dari dukungan dan kerja keras dari seluruh karyawan dalam menerapkan strategi dan kebijakan manajemen. PT. Siantar Top, Tbk memiliki banyak anak perusahaan dan mitra kerja yang tersebar di pulau Jawa hingga di luar pulau Jawa. Dengan semakin meningkatnya intensitas kegiatan usaha dan perluasan usaha perseroan, dibutuhkan jumlah tenaga kerja yang cukup dan terampil demi kelancaran operasi dan efisiensi. Selain itu dibutuhkan juga tenaga kerja yang mempunyai kemampuan sesuai beban kerja yang akan menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan. Dengan tujuan agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien baik pada bagian pengelolaan sumber daya alam, sumber daya manusia dan sumber daya modal. Menurut Munandar (2011:385), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Beban

kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah dipertimbangkan sesuai dengan jabatannya. Dalam penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Encep Saefullah, Listiawati dan Asti Nur Amalia (2017) yang berjudul "Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Venia Agape Indonesia", Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja..

Beban kerja yang tinggi membuat karyawan merasa bosan dan tertekan, hal ini akan lebih memperparah keadaan apabila pimpinan Departemen tidak mampu mengelola tenaga kerja, serta pembagian kerja dan spesialisasi terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sama halnya dengan kondisi yang ada di beberapa bagian (Departemen) di PT. Siantar Top Tbk. Beban kerja yang terlalu tinggi serta tekanan yang diberikan oleh atasan membuat karyawan tidak mempunyai semangat dalam bekerja. Menurut Rivai (2014:2) Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Seorang pemimpin diharapkan mampu mengelola sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya berasal dari pemimpin saja, tapi juga ada kerja sama bawahan didalamnya. Keberhasilan seorang pemimpin ditandai dengan keberhasilan karyawannya dalam melaksanakan

tugas dan tanggung jawab serta tidak terlepas dari bagaimana pengaruh pemimpinnya. Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Martin Zebua (2017) yang berjudul "Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Coca-Cola cabang Malang", kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Organisasi membutuhkan kepemimpinan dan manajemen yang kuat. Pemimpin sebagai salah satu bagian dari manajemen memainkan peran yang penting dalam mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan. Setiap karyawan yang sudah dipilih oleh suatu perusahaan pastinya memiliki kemampuan dan keahlian yang diharapkan oleh perusahaan tersebut. Untuk dapat berkontribusi menyalurkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, seringkali terhambat oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan. Ada kalanya pemimpin memerintah para karyawannya dengan sesuka hati tanpa memperhatikan kondisi karyawan tersebut. Sehingga hal tersebut akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, seharusnya seorang pemimpin mampu memahami karakter masing-masing karyawannya dan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai untuk setiap karyawannya tersebut. Dengan mengubah gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh karyawan, diharapkan dapat memberikan kenyamanan bekerja sehingga karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan maksimal.

Seorang pemimpin tidak hanya memperhatikan caranya memimpin saja tetapi juga harus bisa menciptakan lingkungan kerja

yang nyaman, aman, kondusif dan menyenangkan membuat karyawan dapat bekerja dengan baik. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak positif bagi karyawan yang ada didalamnya. Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Alvin Efendi Khoirul Ulum, Bambang Suyadi & Wiwin Hartanto (2018) yang berjudul "Pengaruh lingkungan kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso". Jika lingkungan kerjanya baik, baik itu dari segi ruangan dan fasilitas yang ada maka semua karyawan pasti akan merasa nyaman saat bekerja dan itu akan membuat hasil produksinya akan meningkat, tapi jika lingkungan kerjanya tidak baik, karyawan manapun akan merasa tidak nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat karyawan merasa betah berada didalam lingkungan kerjanya. Sehingga pekerjaan-pekerjaan akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan karyawan akan merasa senang dengan pekerjaannya.

Jika pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif, memotivasi, mengarahkan dan menggerakkan karyawannya maka akan menciptakan hubungan dan komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih semangat dan bergairah dalam melaksanakan tugas. Peningkatan produktifitas karyawan dapat terwujud, jika pemimpin memahami secara tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan peningkatan produktifitas karyawan. Produktivitas merupakan salah satu faktor utama yang mendorong kehidupan dan pertumbuhan perusahaan secara optimal. Menurut Menurut (Nasution, 2010:281) menyatakan bahwa

didalam ilmu ekonomi, produktivitas merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (*output*,keluaran) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (*input*, masukan). Penelitian ini mengacu pada variabel gaya kepemimpinan dan produktivitas karyawan dari penelitian Margarita Thesa Maida, Setyo Riyanto, dan Hapzi Ali (2017) dengan judul penelitian tentang "*Effect of Job Satisfaction and Leadership Style towards Employee Productivity at PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967*", *The results showed that there was a significant influence between working satisfaction and employee's productivity, leadership style and employee's productivity, and simultaneously there was a significant effect for both of variables to productivity of PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda's 1976 employee.* Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pemimpin adalah bagaimana dapat meningkatkan produktivitas karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan landasan teori yang ada serta tinjauan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan, maka peneliti tertarik untuk mengetahui apakah beban kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktifitas karyawan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Beban Kerja**

Menurut Sutarto (2006:122) dalam Setia Ningsih (2017) bahwa beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau

pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak mengganggu.

Menurut Manuaba dalam Tarwaka (2011:130), beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu :

1. Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti;
  - a. Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.
  - b. Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
  - c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor internal  
Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Gaya Kepemimpinan

Menurut Sedarmayanti (dalam Tannady, 2017:267) kepemimpinan memiliki beberapa definisi, yakni:

1. Kepemimpinan adalah keseluruhan kegiatan/aktivitas untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama
2. Kepemimpinan merupakan aktivitas yang memiliki kewenangan dan memiliki kuasa dalam pengambilan keputusan
3. Kepemimpinan merupakan komponen inti dari manajemen, karena kepemimpinan merupakan motor penggerak bagi sumber daya yang dimiliki perusahaan, seperti sumber daya manusia, sumber daya material, sumber daya keuangan dan lain sebagainya
4. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam upaya perumusan dan upaya pencapaian tujuan

Menurut Kartono (2013:34) menyebutkan bahwa pengukuran gaya kepemimpinan dapat dilihat dari:

1. Kemampuan mengambil keputusan  
Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternative yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. Kemampuan memotivasi  
Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam

bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan komunikasi  
Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
4. Kemampuan mengendalikan bawahan  
Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat diselesaikan dengan baik.
5. Tanggung jawab  
Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau

memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan mengendalikan emosional  
Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lebih lama lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedamayanti,2011:21).

Menurut Sedamayanti (2011:26) lingkungan kerja dibagi menjadi :

1. Lingkungan Kerja Fisik  
Lingkungan kerja fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan fisik dibagi dalam 2 kategori:
  - a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
  - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya,dll)

- c. Lingkungan Perantara Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik
    - a. Hubungan kerja. Hubungan kerja merupakan semua keadaan yang terjadi baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan.
    - b. Suasana Kerja. Suasana kerja merupakan kondisi kerja yang kondusif seperti suasana yang nyaman atau tidak. Hubungan kerja merupakan semua keadaan yang terjadi, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan.
  3. Produksi dan produktivitas merupakan 2 pengertian yang berbeda. Peningkatan produksi menunjukkan pertambahan jumlah hasil yang dicapai. Sedangkan peningkatan produktivitas mengandung pengertian pertambahan hasil dan perbaikan cara pencapaian produksi tersebut. Peningkatan produksi tidak selalu disebabkan oleh produktivitas karena produksi dapat meningkat walaupun produktivitas menurun.
  4. Secara fisiologis produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berupaya meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin hari esok harus lebih baik daripada hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas akan tetapi harus tetap mengembangkan diri
  5. Menurut definisi kerja produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya input yang dipergunakan per satuan waktu

#### Produktivitas Kerja Karyawan

Pengertian produktivitas yang dirumuskan oleh Dewan produktivitas nasional RI tahun 1983 adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu punya pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini
2. Secara umum produktivitas mengandung pengertian hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan

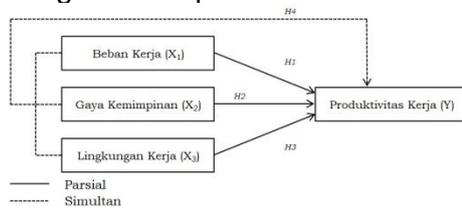
Berikut adalah faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan menurut Jimmy, 2014:687 dalam Tannady (2017:276)

1. Pendidikan dan Pelatihan
2. Gizi dan Kesehatan
3. Motivasi
4. Kesempatan Kerja
5. Kemampuan Manajerial Pemimpin
6. Kebijakan Pemerintah

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan Encep Saefullah, Listiawati dan Asti Nur Amalia (2017) yang berjudul "Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Venia Agape Indonesia". Dalam penelitiannya menyatakan bahwa hasil pengujian hipotesis (H1) membuktikan adanya pengaruh antarabean kerja terhadap produktivitas kerjakaryawan. Hasil pengujian hipotesis bebankerja menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  4,305 dengantaraf signifikansi 0.000. Taraf signifikansitersebut lebih kecil dari 0.05 dan  $t_{hitung}$  sebesar 4,305  $>$   $t_{tabel}$  2,009 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pengaruh antara beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi di PT. Venia Agape Indonesia. Jadi dengan adanya beban kerja yang tinggi, maka karyawan dituntut untuk memberikan kinerja yang tinggi pula.

### Kerangka Konseptual



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

### Hipotesis

Adapun hipotesis yang bias diuraikan dan rencana penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. Siantar Top, Tbk
2. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. Siantar Top, Tbk
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh

terhadap produktivitas karyawan di PT. Siantar Top, Tbk

4. Beban kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap produktivitas karyawan di PT. Siantar Top, Tbk
5. Lingkungan kerja yang berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas karyawan di PT. Siantar Top, Tbk

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di setiap Divisi yang ada di PT. Siantar Top, Tbk untuk mengumpulkan data-data yang berhubungan dengan penelitian ini. Data yang diperoleh akan dianalisis dengan uji statistik agar ditemukan fakta dari masing-masing variabel yang diteliti serta dapat diketahui pengaruhnya antara variabel bebas dengan variabel terikat.

### Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) dan dokumentasi.

### Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menganalisis data dengan menggunakan metode regresi linier berganda. Metode ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Siantar Top, Tbk.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Uji validitas

Pengujian validitas hanya dilakukan terhadap 77 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ ,

jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka item / pertanyaan tersebut valid dan sebaliknya. Hasil pengukuran validitas dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini:

**Tabel 4.10 Hasil uji validitas**

Variabel	Item	$r_{hitung}$	Taraf Signifikan	Keterangan
Beban kerja ( $X_1$ )	$X_{1.1}$	0.831	0.000	Valid
	$X_{1.2}$	0.699	0.000	Valid
	$X_{1.3}$	0.734	0.000	Valid
	$X_{1.4}$	0.767	0.000	Valid
	$X_{1.5}$	0.712	0.000	Valid
	$X_{1.6}$	0.753	0.000	Valid
Gaya kepemimpinan ( $X_2$ )	$X_{2.1}$	0.538	0.000	Valid
	$X_{2.2}$	0.554	0.000	Valid
	$X_{2.3}$	0.678	0.000	Valid
	$X_{2.4}$	0.807	0.000	Valid
	$X_{2.5}$	0.649	0.000	Valid
	$X_{2.6}$	0.699	0.000	Valid
Lingkungan kerja ( $X_3$ )	$X_{3.1}$	0.756	0.000	Valid
	$X_{3.2}$	0.623	0.000	Valid
	$X_{3.3}$	0.770	0.000	Valid
	$X_{3.4}$	0.795	0.000	Valid
	$X_{3.5}$	0.641	0.000	Valid
	$X_{3.6}$	0.632	0.000	Valid
Produktivitas karyawan ( $Y$ )	$Y_{1.1}$	0.783	0.000	Valid
	$Y_{1.2}$	0.807	0.000	Valid
	$Y_{1.3}$	0.786	0.000	Valid
	$Y_{1.4}$	0.819	0.000	Valid
	$Y_{1.5}$	0.805	0.000	Valid
	$Y_{1.6}$	0.838	0.000	Valid

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dijelaskan bahwa seluruh item dari pernyataan kuesioner nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0.227), sehingga hasil pengujian seluruh kuesioner pada variabel-variabel tersebut dapat dikatakan valid dan memenuhi syarat untuk uji selanjutnya.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk masing-masing variabel hasilnya disajikan pada tabel 4.11 berikut ini.

**Tabel 4.11 Hasil uji reliabilitas**

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Batas	Kriteria
1	Beban kerja ( $X_1$ )	0.844	0.600	Reliabel
2	Gaya kepemimpinan ( $X_2$ )	0.730	0.600	Reliabel
3	Lingkungan kerja ( $X_3$ )	0.798	0.600	Reliabel
4	Produktivitas karyawan ( $Y$ )	0.892	0.600	Reliabel

Sumber : data primer

Berdasarkan tabel 4.11 uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Jadi hasil koefisien reliabilitas instrumen beban kerja adalah sebesar 0.844, instrumen gaya kepemimpinan adalah sebesar 0.730, lingkungan kerja adalah sebesar 0.798, produktivitas karyawan adalah sebesar 0.892 ternyata memiliki nilai "Alpha Cronbach" lebih besar dari 0.600, yang berarti keempat instrument dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

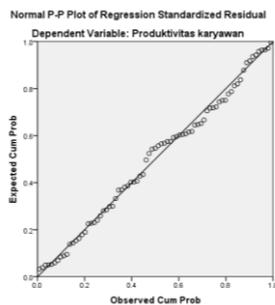
#### Uji Normalitas

**Tabel 4.12 Hasil uji normalitas data One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameter <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.68639304
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.050
	Negative	-.063
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : data diolah

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.12 diatas dapat diketahui semua nilai signifikansi  $0.200 > 0.05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data berdistribusi normal dan apabila digambarkan normalitas plot seperti dibawah ini:



**Gambar 4.2 Normalitas plot**

Gambar 4.2 diatas, terlihat bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal yang artinya dalam pengujian plot, variabel berdistribusi normal, sehingga memenuhi syarat untuk uji selanjutnya.

#### Uji multikolinieritas

Dari hasil pengujian diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.13 uji multikolinieritas**

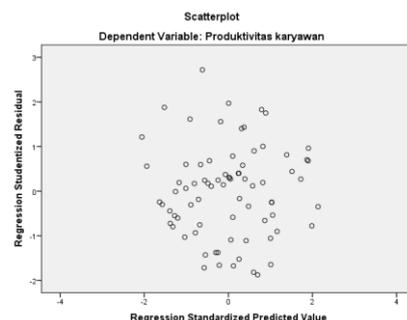
Variabel	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Beban kerja ( $X_1$ )	0.980	1.021	Tidak ada hubungan multikolinieritas
Gaya kepemimpinan ( $X_2$ )	0.804	1.244	
Lingkungan kerja ( $X_3$ )	0.791	1.264	

Sumber : data diolah

Dari tabel 4.13 dapat diketahui bahwa semua variabel nilai toleransi  $> 0.1$  dan nilai VIF  $< 10$ , sehingga dapat dikatakan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas antar variabel independen, sehingga memenuhi syarat untuk uji selanjutnya.

#### Uji heterokedastisitas

Titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi. Gambar 4.3 dapat dilihat dibawah :



**Gambar 4.3 Uji heterokedastisitas**

Uji autokorelasi  
Berikut hasil uji autokorelasi:

**Tabel 4.14: Hasil Pengujian Autokorelasi**

Uji Autokorelasi	Durbin-Watson
	1.702

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai Durbin Watson sebesar 1.702. Sehingga nilai dw antara 1.55 – 2.46 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala autokorelasi, sehingga memenuhi syarat untuk uji selanjutnya.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Uji analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas (beban kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas karyawan). Hasil uji analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 5.16 dibawah ini:

Tabel 4.15 Analisis regresi linier berganda

	Unstandardized Coefficients (B)	t <sub>hitung</sub>	Sig.	Keterangan
(Constant)	-0.666	-0.192	0.848	
Beban kerja	0.222	2.138	0.036	Signifikan
Gaya kepemimpinan	0.145	1.077	0.285	Signifikan
Lingkungan kerja	0.646	5.093	0.000	Signifikan
R			= 0.633	
R square			= 0.401	
Fhitung			= 16.272	
Sig. F			= 0.000	
α			= 0.05	
Keterangan				
Jumlah data				77 Responden

Dependen variabel

Produktivitas karyawan (Y)

Sumber : data primer

Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh besarnya konstanta dan besarnya koefisien regresi untuk masing-masing variabel (tabel 4.15) diperoleh persamaan regresi yaitu:

$$Y = -0.666 + 0.222 X_1 + 0.145 X_2 + 0.646 X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta (a) sebesar -0.666 yang berarti jika variabel beban kerja ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ) sama dengan nol (0), maka produktivitas karyawan (Y) akan sebesar -0.666 satuan, sehingga tanpa melihat beban kerja ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ) maka nilai produktivitas karyawan (Y) diprediksi sebesar -0.666 satuan.
- Nilai koefisien beban kerja ( $X_1$ ) sebesar 0.222. nilai koefisien bertanda positif berarti beban kerja ( $X_1$ ) berpengaruh searah terhadap produktivitas karyawan (Y) sehingga apabila beban kerja ( $X_1$ ) meningkat satu satuan, maka akan dapat meningkatkan produktivitas karyawan (Y) sebesar 0.222 satuan dengan asumsi semua variabel bebas lain dari model regresi konstan atau tetap.
- Nilai koefisien gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) sebesar 0.145. nilai koefisien bertanda positif berarti gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh searah terhadap produktivitas karyawan (Y) sehingga

apabila gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) meningkat satu satuan, maka akan dapat meningkatkan produktivitas karyawan ( $Y$ ) sebesar 0.145 satuan dengan asumsi semua variabel bebas lain dari model regresi konstan atau tetap.

- d. Nilai koefisien lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0.646. nilai koefisien bertanda positif berarti lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh searah terhadap produktivitas karyawan ( $Y$ ) sehingga apabila lingkungan kerja ( $X_3$ ) meningkat satu satuan, maka akan dapat meningkatkan produktivitas karyawan ( $Y$ ) sebesar 0.646 satuan dengan asumsi semua variabel bebas lain dari model regresi konstan atau tetap.
- e. Koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0.633 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara ban kerja ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap produktivitas karyawan.
- f. Koefisien determinasi ( $R_{square}$ ) sebesar 0.401 atau sama dengan 40.1%, angka tersebut mengandung arti bahwa variabel beban kerja ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan ( $Y$ ) sebesar 40.1%. Sedangkan sisanya sebesar (100% - 40.1% = 59.9%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Pengujian terhadap hipotesis 1 yang berbunyi “Diduga beban kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan di PT. Siantar Top. Tbk”. Sebelum melakukan pengujian hipotesis secara parsial terlebih dahulu diajukan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan Hipotesis alternatif ( $H_1$ ). Hipotesis nol menyatakan bahwa tiap-tiap variabel *independent* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependent*. Pengujian dua sisi dengan menggunakan uji statistik t dan tingkat signifikan 5% atau 0,05 maka keputusan dapat diambil dengan syarat :

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_1$  atau variabel independen secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel dependen
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan menolak  $H_1$  atau variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Pada penelitian ini nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.993 nilai signifikansi 5% atau 0.05.

**Tabel 4.17 Uji t**

Standarized Coefficients	T	Sig.
(Constant)	-0.666	0.848
Beban kerja	2.138	0.036
Gaya kepemimpinan	1.077	0.285
Lingkungan kerja	5.093	0.000

Sumber :Lampiran olah SPSS Coefficient, data diolah

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan regresi dapat dilihat pada tabel 4.17 diketahui bahwa  $t_{hitung}$  untuk masing-masing variabel adalah :

- a. Dari pengujian hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Diketahui nilai variabel beban kerja 2.138 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1.993, dengan tingkat signifikansi  $0.036 < 0.05$ . Maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
- b. Dari pengujian hipotesis diperoleh  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Diketahui nilai variabel gaya kepemimpinan 1.077 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  1.993, dengan tingkat signifikansi  $0.285 > 0.05$ . Maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
- c. Dari pengujian hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Diketahui variabel lingkungan kerja 5.093 lebih besar  $t_{tabel}$  1.993, dengan tingkat signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Dari penjelasan pengujian hipotesis diatas dapat disimpulkan bahwa "beban kerja dan lingkungan kerja masing-masing mempunyai pengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan di PT. Siantar Top. Tbk" diterima secara signifikan.

Pengujian Hipotesis 2berbunyi "Diduga beban kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara Simultan terhadap produktivitas karyawan karyawan di PT. Siantar Top. Tbk." Pengujian hipotesis ini menggunakan uji F, yang bertujuan untuk melihat hubungan secara simultan. Pengambilan keputusan uji F pada penelitian ini berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) dari output Anova.

- a. Jika nilai Sig.  $< 0.05$ , maka hipotesis diterima. Artinya beban kerja ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y).
- b. Jika nilai Sig.  $> 0.05$ , maka hipotesis ditolak. Artinya beban kerja ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara simultan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y).

Berikut ini analisis yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 22 diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.18 Uji F**

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	690.653	3	230.218	16.272	0.000 <sup>b</sup>
Residual	1032.802	7	147.544		
Total	1723.455	10			

Sumber : Hasil olah SPSS Anova (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.18 dapat diketahui hasil pengujian uji F diperoleh  $F_{hitung}$  16.272 dengan nilai sig. = 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ), artinya beban kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh Simultan terhadap produktivitas karyawan di PT. Siantar Top. Tbk.

Maka dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan bahwa "diduga beban kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara Simultan terhadap produktivitas karyawan karyawan di PT. Siantar Top. Tbk." diterima secara signifikan.

Pengujian Hipotesis 3 yang berbunyi "Diduga Diantara beban kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja manakah yang berpengaruh lebih dominan terhadap produktivitas karyawan di PT. Siantar Top. Tbk." Pengujian hipotesis ini dilihat dari nilai koefisien Beta yang tertinggi dari setiap variabel. Berikut ini analisis yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 22 diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.19 Uji dominan**

Standarized Coefficients	Coefficients Beta	Sig.
(Constant)	-0.666	0.848
Beban kerja	0.222	0.036
Gaya kepemimpinan	0.145	0.285
Lingkungan kerja	0.646	0.000

Sumber :Lampiran olah SPSS Coefficient, data diolah

Dari tabel 4.19 dapat diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki nilai koefisien beta tertinggi 0.646 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian lingkungan kerja lebih berpengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan.

### **Pembahasan hasil penelitian**

Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan karyawan di PT. Siantar Top, Tbk

Berdasarkan hasil uji t diperoleh keterangan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini berarti kontribusi pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan sebesar 2.138, hasil pengujian terhadap hipotesis kedua diketahui bahwa nilai signifikansi 0.036 lebih kecil dari 0.05 yang berarti pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan signifikan.

Beban kerja yang terlalu berat seperti target pekerjaan yang terlalu tinggi, tekanan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, tingginya resiko suatu pekerjaan dan lainnya dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Karyawan akan sulit untuk fokus untuk menyelesaikan pekerjaan apabila pekerjaan yang diberikan melebihi kapasitas dan kemampuan. Semakin tinggi beban kerja seorang karyawan maka semakin menurun produktivitas yang dihasilkan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arie Fajriani dan Dovi Septiari (2016), dengan nilai koefisien sebesar 0,317 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,00 lebih kecil dari p value (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama didukung.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan karyawan di PT. Siantar Top, Tbk

Berdasarkan hasil uji-t diperoleh keterangan bahwa gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan. Kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan sebesar 1.077, hasil pengujian terhadap hipotesis kedua diketahui bahwa nilai signifikansi 0.285 lebih besar dari 0.05. Adanya angka yang tidak signifikan atau lemah mengindikasikan bahwa tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan meningkatnya produktivitas karyawan PT. Siantar Top, Tbk.

Dari hasil kuesioner penelitian tentang gaya kepemimpinan yang didapatkan, item dengan nilai rata-rata terkecil adalah item pernyataan keempat yaitu hubungan sosial antara pimpinan dan karyawan, berarti dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan kurang puas dengan gaya kepemimpinan yang kurang pendekatan secara personal terhadap karyawan. Sehingga perlu menggunakan gaya kepemimpinan moralis yaitu gaya kepemimpinan yang menghargai bawahannya, agar tercipta hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik dapat memberikan rasa nyaman pada karyawan sehingga dapat menyelesaikan masalah atau persoalan yang timbul dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Annisa Aulia Yanuar (2017) berdasarkan uji t Terlihat adanya pengaruh yang tidak signifikan antara variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap variable kinerja (Y) dengan probabilitas sig. sebesar 0.532 dimana nilai ini jauh di atas 0,05. Hal

ini berarti bahwa gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pertamina MOR VII. Dikarenakan nilai signifikan tinggi dari taraf kesalahan (0,05).

Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan karyawan di PT. Siantar Top, Tbk

Berdasarkan hasil uji-t diperoleh keterangan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan sebesar 5.093, hasil pengujian terhadap hipotesis kedua diketahui bahwa nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05 yang berarti pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan signifikan.

Dari hasil kuesioner penelitian tentang lingkungan kerja yang didapatkan, item dengan nilai rata-rata terkecil adalah item pernyataan pertama yaitu ketenangan lingkungan kerja. Sebagian karyawan mengeluhkan ketenangan lingkungan kerja karena suara bising mesin. Hal ini dialami oleh karyawan dibagian produksi. Untuk karyawan dibagian kantor suara bising terkadang dari suara mesin pembersih AC, dimana di PT. Siantar Top, Tbk mengadakan *maintenance* AC secara berkala. Semakin baik lingkungan kerja yang meliputi kondisi fisik keadaan perusahaan yang didalamnya terdapat unsur kenyamanan tempat kerja serta fasilitas yang diberikan, dan kondisi non fisik lingkungan kerja perusahaan seperti keamanan didalam bekerja, serta perasaan puas dari pekerja itu sendiri terhadap pekerjaannya serta lingkungan kerjanya.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya oleh Nur Safitri Mardalena (2017), dengan nilai koefisien sebesar 5.034

dengan tingkat signifikansi 0.000 dan nilai  $t_{table}$  pada  $\alpha$  5% dan  $df_1 = 2.650$  adalah 1.673. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Cabang Jalan SM Raja Medan. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$  dan Nilai  $t_{hitung}$  ( $5.034$ )  $> t_{tabel}$  1.673 artinya jika variabel Lingkungan Kerja tidak dimaksimalkan dengan baik maka kemungkinan akan mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Beban kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap produktivitas karyawan di PT. Siantar Top, Tbk

Berdasarkan hasil uji F diperoleh  $F_{hitung}$  16.272 dengan nilai  $sig. = 0,000$  ( $0,000 < 0,05$ ), artinya beban kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh Simultan terhadap produktivitas karyawan di PT. Siantar Top. Tbk.

Maka dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan bahwa "diduga beban kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara Simultan terhadap produktivitas karyawan karyawan di PT. Siantar Top. Tbk." diterima secara signifikan.

Lingkungan kerja yang berpengaruh lebih dominan terhadap produktivitas karyawan di PT. Siantar Top, Tbk

Berdasarkan hasil uji dominan dapat diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki nilai koefisien beta tertinggi 0.646 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian lingkungan kerja lebih berpengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dinyatakan diterima.
2. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dinyatakan ditolak.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dinyatakan diterima.
4. Beban kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan beban kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan dinyatakan diterima.
5. Diantara beban kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan adalah lingkungan kerja.

## **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja yang mempengaruhi produktivitas

karyawan PT. Siantar Top, Tbk, disarankan agar mempertahankan lingkungan kerja yang nyaman dan aman untuk karyawan. PT. Siantar Top, Tbk harus lebih memperhatikan karyawan sehingga hubungan antara sesama karyawan dengan pemimpin bisa saling memberi

motivasi, bekerja sama dan saling berkomunikasi dengan sangat baik. Agar karyawan merasa puas sehingga bisa meningkatkannya produktivitasnya.