

**PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN  
LINGKUNGAN KERJA ISLAMI TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT POS  
INDONESIA KCU MADIUN**

**SKRIPSI**



Oleh:

Rahma Aprilina Aryanti

NIM 401200271

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

**2024**

## ABSTRAK

Aprilina Aryanti, Rahma. Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Islami terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Pos Indonesia KCU Madiun. Skripsi. 2024. Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. Pembimbing: Fitra Rizal, M.E.

**Kata Kunci: Beban Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Islami, Produktivitas Kerja**

PT Pos merupakan bagian dari lembaga yang berkaitan dengan jasa yang sangat besar di Indonesia, maka menjaga produktivitas kerja itu menjadi hal penting agar tidak menurunkan kepercayaan konsumen. Kemudian PT Pos yang dapat saya jangkau adalah PT Pos KCU Madiun dimana perusahaan ini memiliki permasalahan pada produktivitasnya. Permasalahan dalam produktivitas kerja sering kali muncul akibat beban kerja yang tinggi dan ketidaksesuaian antara tugas yang dihadapi dengan kompetensi pekerja. Situasi ini diperburuk oleh keterbatasan fasilitas penunjang yang seharusnya mendukung pelaksanaan tugas secara efektif. Fenomena ini menyebabkan banyak pekerjaan tidak terselesaikan tepat waktu dan karyawan harus menangani tugas di luar bidang keahliannya. Meskipun demikian, data menunjukkan bahwa tingkat produktivitas tetap meningkat setiap bulannya. Hal ini menimbulkan pertanyaan tentang faktor-faktor yang mendasari peningkatan produktivitas di tengah tantangan-tantangan tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja islami terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Pos Indonesia KCU Madiun. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh dengan 65 responden sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis dengan menggunakan IBM SPSS versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kemudian lingkungan kerja islami secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kemudian untuk beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja islam secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa meskipun ada beberapa kendala yang signifikan, produktivitas tetap dapat ditingkatkan. Hal ini mengindikasikan pentingnya pengelolaan beban kerja yang efektif, program peningkatan motivasi karyawan untuk mendukung kinerja, serta inovasi dalam lingkungan kerja.



## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama:


NO	NAMA	NIM	JURUSAN	
1.	Rahma Aprilina Aryanti	401200271	Ekonomi Syariah	Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Pos Indonesia KCU Madiun

Telah selesai melaksanakan bimbingan, dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.

Ponorogo, 15 November 2024

Mengetahui,

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah



Dr. Luhur Presetyo, M.E.I  
NIP 197801122006041002

Menyetujui,



Fitra Rizal, M.E.  
NIP 199001132020121015



## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

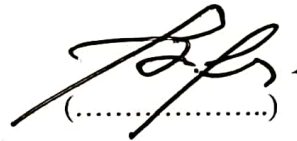
Naskah skripsi berikut ini:

Judul	:	Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Pos Indonesia KCU Madiun
Nama	:	Rahma Aprilina Aryanti
NIM	:	401200271
Jurusan	:	Ekonomi Syariah

Telah diujikan dalam sidang Ujian Skripsi oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi.

### Dewan Penguji:

Ketua Sidang  
Faruq Ahmad Futaqi, M.E.  
NIP 198311262019031006

  
(.....)

Penguji I  
Maulida Nurhidayati, M.Si.  
NIP 198910222018012001

  
(.....)

Penguji II  
Fitra Rizal, M.E.  
NIP 199001132020121015

  
(.....)

Ponorogo, 29 November 2024

Mengesahkan,  
Dekan FEBI IAIN Ponorogo



Prof. Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M.Ag.  
NIP 197207142000031005

## LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rahma Aprilina Aryanti  
NIM : 401200271  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Judul : Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan lingkungan Kerja Islami terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Pos Indonesia KCU Madiun

Menyatakan bahwa naskah skripsi ini telah diperiksa oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut di publikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses melalui [ethesis.iainponorogo.ac.id](http://ethesis.iainponorogo.ac.id). adapun isi dari penulisan ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan sebagaimana semestinya.

Ponorogo, 2 Desember 2024  
Yang Membuat Pernyataan



Rahma Aprilina Aryanti  
NIM 401200271

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rahma Aprilina Aryanti  
NIM : 401200271  
Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap  
Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Pos Indonesia KCU Madiun

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian  
tertentu yang dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 15 November 2024

Pembuat Pernyataan,



Rahma Aprilina Aryanti  
NIM 401200271

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
<b>A. Latar Belakang.....</b>	<b>1</b>
<b>B. Rumusan Masalah.....</b>	<b>9</b>
<b>C. Tujuan Penelitian .....</b>	<b>9</b>
<b>D. Manfaat Penelitian .....</b>	<b>10</b>
<b>E. Sistematika Pembahasan .....</b>	<b>10</b>
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>11</b>
<b>A. Deskripsi Teori .....</b>	<b>11</b>
<b>1. Produktivitas Kerja.....</b>	<b>11</b>
<b>2. Beban Kerja .....</b>	<b>15</b>
<b>3. Motivasi Kerja .....</b>	<b>19</b>
<b>4. Lingkungan Kerja Islami .....</b>	<b>21</b>
<b>B. Studi Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>24</b>
<b>C. Kerangka Pemikiran.....</b>	<b>33</b>
<b>D. Hipotesis .....</b>	<b>34</b>
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
<b>A. Rancangan Penelitian .....</b>	<b>38</b>
<b>B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....</b>	<b>38</b>
<b>C. Lokasi dan Periode Penelitian.....</b>	<b>41</b>
<b>D. Populasi dan Sampel .....</b>	<b>41</b>
<b>E. Jenis dan Sumber Data.....</b>	<b>42</b>
<b>F. Metode Pengumpulan Data.....</b>	<b>43</b>

G. Instrumen Penelitian.....	43
H. Validitas dan Reabilitas Instrumen.....	44
I. Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	45
<b>BAB IV PEMBAHASAN DAN ANALISA DATA.....</b>	<b>49</b>
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	49
B. Hasil Pengujian Instrumen .....	51
C. Hasil Pengujian Deskriptif .....	55
D. Hasil Pengujian Hipotesis.....	74
E. Pembahasan .....	83
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>71</b>
A. Kesimpulan .....	71
B. Saran .....	71
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>73</b>





# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, seiring dengan tumbuhnya perekonomian dunia, persaingan antara dunia usaha, termasuk perusahaan milik negara dan perusahaan swasta, menjadi semakin ketat. Bisnis bersaing untuk mencapai keuntungan maksimum dengan penggunaan sumber daya minimum. Dunia usaha memerlukan sumber daya manusia yang turut serta didalamnya agar mampu bersaing, bertahan dan memenangkan persaingan.<sup>1</sup> Ada banyak sekali jenis sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan, namun yang terpenting tetaplah sumber daya manusia yang menyusunnya. Orang-orang akan ambil bagian dan memimpin aktivitas organisasi karena mereka yang merencanakan, melaksanakan, dan menetapkan tujuan organisasi.<sup>2</sup>

Keberadaan sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu bisnis, merupakan faktor utama yang menentukan tercapai tidaknya tujuan bisnis dan dapat membantu dunia usaha berkompetisi dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Sumber daya manusia juga harus cepat beradaptasi dan mempunyai kapasitas yang diperlukan untuk mengikuti perkembangan saat ini.<sup>3</sup> Sumber daya manusia yang tidak mampu memenuhi tuntutan globalisasi membuat pekerjaan terlihat sebagai sesuatu yang memberatkan. Mereka bekerja karena mereka membutuhkan uang dan karena ada persyaratan pekerjaan. Hasil akhirnya adalah tidak

---

<sup>1</sup> Miftahul Huda and Lukman Santoso, "Konstruksi Model Wakaf Perusahaan Dalam Negara Hukum Indonesia," *Al-Daulah: Jurnal Hukum Dan Perundangan Islam* 9, no. 2 (2019): 391, [http://bwi.or.id/index.php?.](http://bwi.or.id/index.php?)

<sup>2</sup> Dewi Sartika Dg. Malino, Jusuf Radja, and Herman Sjahruddin, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pos," *Niagawan* 9, no. 2 (2020): 95.

<sup>3</sup> Idris Amiruddin, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2016).

ada arti dalam pekerjaan, SDM yang menganggap pekerjaan sebagai beban dapat dikatakan sebagai SDM yang mempunyai etos kerja yang rendah.<sup>4</sup>

Tujuan suatu bisnis tentunya adalah untuk berkembang, mendapat keuntungan, dan menjaga keuntungan. Faktor yang memengaruhi keberhasilan perusahaan salah satunya adalah produktivitas karyawan, karena keberhasilan suatu perusahaan salah satunya tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Produktivitas karyawan akan meningkat jika mereka bekerja dengan baik. Karyawan merupakan tokoh utama dalam suatu perusahaan karena mereka mempengaruhi jalannya perusahaan tersebut tergantung dari prosedur kerja karyawan tersebut. Penerapan sistem kerja pegawai harus dapat dilaksanakan dengan sebaik mungkin oleh karyawan karena akan berakibat pada naik turunnya produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan.<sup>5</sup>

Salah satu perusahaan yang harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah PT Pos Indonesia (Persero) KCU Madiun. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang layanan pos dan logistik di wilayah Madiun dan sekitarnya. Perusahaan ini merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN).<sup>6</sup> PT Pos Indonesia KCU Madiun ini memberikan layanan pengiriman surat dan paket dengan cepat dan aman baik dalam negeri maupun internasional. Di samping itu PT Pos KCU Madiun juga menawarkan pelayanan pembayaran tagihan listrik, pembayaran pajak, asuransi serta penyaluran dana pemerintah (BOS). Selain itu, PT Pos KCU Madiun ini juga menyalurkan bantuan beras untuk masyarakat yang kurang mampu dan

---

<sup>4</sup> Nur Fadila Rosida and Ika Korika Swasti, "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Kota Surabaya," *Jurnal Pendidikan Ekonomi* 7, no. 3 (2022): 286.

<sup>5</sup> Muhammad Dede Septiadi, Luis Marnisah, and Susi Handayani, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang," *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 1, no. 1 (2020): 38.

<sup>6</sup> Eni Mahawati et al., *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja Dan Produktivitas Kerja, Yayasan Kita Menulis* (Semarang: Yayasan Kita Menulis, 2021).

menyalurkan bantuan ayam dan telur untuk anak-anak yang terkena stunting.<sup>7</sup>

Setelah melakukan wawancara atau pra survei dengan pihak manajer kantor pos, dia mengatakan bahwa banyak pekerjaan yang terlambat dalam penyelesaiannya. Dia mengeluhkan harus menghandle beberapa pekerjaan yang bukan dibidangnya dikarenakan adanya mutasi karyawan dan belum ada penggantinya.<sup>8</sup> Selain dengan manajer, karyawan juga mengatakan bahwa fasilitas yang digunakan sebagai penunjang pekerjaan kurang memadai seperti mesin printer dan scanner. Sehingga hal ini menyebabkan pekerjaannya harus dilakukan secara manual tidak menggunakan mesin. Manajer tersebut mengatakan pekerjaan yang seharusnya selesai sesuai target, harus mengalami keterlambatan yang melebihi batas waktu yang telah ditentukan.<sup>9</sup>

**Tabel 1.1 Data Output Kinerja Tahun 2023**

Bulan	Target	Output Kinerja
Januari	244.2	256.5
Februari	262.1	236.3
Maret	366.3	258.2
April	203.5	256.5
Mei	244.2	360.7
Juni	284.9	378.0
Juli	325.6	380.4
Agustus	366.3	388.5

<sup>7</sup> Robi Eka Putra, Roni Ekha Putera, and Desna Aromatica, "Implementasi Kebijakan Penyaluran BPNT Melalui E-Warong Versus PT Pos Indonesia Di Kota Padang," *Sawala : Jurnal Administrasi Negara* 10, no. 2 (2022): 267, <https://doi.org/10.30656/sawala.v10i2.4932>.

<sup>8</sup> Singgih Pramuda, Wawancara, 7 Februari 2024.

<sup>9</sup> Wakhid, Wawancara, 7 Februari 2024.

September	447.7	458.0
Oktober	407.0	478.7
November	407.0	441.0
Desember	488.4	496.2

Sumber: data primer diolah<sup>10</sup>

Target dan output kinerja yang tertera pada tabel diatas merupakan target dan output kinerja dari produk di kantor Pos meliputi *fronting* yang merupakan layanan digital yang ditawarkan oleh Pos Indonesia untuk konsumen; *konsfila* yang merupakan aplikasi berbasis web yang digunakan untuk pembuatan dan pengolahan barang seperti materai dan prangko; *payment* atau pembayaran yang digunakan untuk membayar berbagai tagihan seperti transfer uang, mengirim wesel pos, tagihan air PDAM, tagihan listrik, dll; dan remitansi (*remittance*) atau yang dikenal sebagai wesel pos merupakan layanan pengiriman dan penerimaan uang dari dalam dan ke luar negeri.<sup>11</sup>

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwasannya produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan setiap bulannya meningkat walaupun. Hal ini tidak selaras dengan keluhan karyawan mengenai banyak pekerjaan yang terhambat dalam penyelesaiannya. Jika dilihat dari segi teori apabila banyaknya pekerjaan yang melampaui batas dan kurang memadainya fasilitas perusahaan dapat menurunkan tingkat produktivitas. Namun dari tabel tersebut menunjukkan bahwa fakta di lapangan menyatakan sebaliknya, tingkat produktivitas tetap meningkat walaupun adanya keterlambatan penyelesaian pekerjaan dan *double handle* pekerjaan, serta kurang memadainya fasilitas penunjang pekerjaan. Hal ini berarti ada perbedaan antara fakta lapangan dengan teori yang ada.

<sup>10</sup> Singgih Pramuda, Observasi, 7 Februari 2024.

<sup>11</sup> Singgih Pramuda, Observasi, 7 Februari 2024.

Dalam teorinya Candra Wijaya dan Ojak Manurung menyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu tingkat pendidikan, disiplin kerja, kemampuan, motivasi, sikap terhadap pekerjaan, beban kerja dan lingkungan kerja. Candra Wijaya dan Ojak Manurung dalam bukunya mengatakan bahwa produktivitas kerja tidak hanya tentang hasil kerja banyak, tapi juga tentang kualitas kinerja. Kedua hal ini penting, karena produktivitas bisa berubah seiring waktu.<sup>12</sup>

Dari faktor-faktor tersebut ada tiga faktor yang memiliki permasalahan di PT Pos KCU Madiun diantaranya yaitu beban kerja dimana banyak tugas yang tidak terselesaikan sehingga mengakibatkan pekerjaan menjadi beban kerja tinggi. Kemudian motivasi kerja dimana karyawan kurang motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Serta lingkungan kerja dimana fasilitas penunjang pekerjaan kurang memadai.<sup>13</sup> Oleh karena itu peneliti mengambil tiga faktor tersebut sebagai variabel penelitian ini.

Pengambilan variabel-variabel dalam penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Eka Damasari yang menyatakan bahwa beban kerja adalah faktor yang paling menentukan produktivitas kerja seseorang yang dapat dilihat dari standar kerja perusahaan dengan melihat jenis pekerjaannya.<sup>14</sup> Penelitian oleh Vera Sylvia yang menyatakan bahwa sikap mental sangat berpengaruh pada produktivitas kerja. Sikap ini mendorong individu untuk mencapai prestasi yang diharapkan oleh karyawan dan perusahaan. Sikap mental ini

---

<sup>12</sup> Candra Wijaya and Ojak Manurung, *Produktivitas Kerja: Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, Dan Motivasi Kerja Untuk Hasil Kerja Optimal* (Jakarta: Kencana, 2021).

<sup>13</sup> Wakhid, Wawancara, 7 Februari 2024.

<sup>14</sup> Eka Darmasari, "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sinar Utama Yamaha Kota Samarinda," *Jurnal Administrasi Bisnis* 10, no. 4 (2022): 294.

dapat berupa motivasi kerja.<sup>15</sup> Ketika seseorang merasakan rasa aman, perlindungan, dan terpenuhinya hak kewajiban maka akan mendapatkan kesejahteraan juga.<sup>16</sup> Menurut Sunyoto menyatakan bahwa lingkungan kerja berperan penting dalam kegiatan kerja karyawan. Dalam bekerja, karyawan memerlukan lingkungan kerja yang nyaman. Karyawan akan bekerja lebih produktif jika lingkungan kerja nyaman.<sup>17</sup>

Sehubungan dengan teori Islam, gagasan tentang lingkungan kerja Islami sangat penting dalam mempengaruhi produktivitas. Lingkungan kerja Islami menggabungkan standar-standar seperti kesetaraan, partisipasi, kewajiban sosial, dan sikap kerja keras yang baik. Misalnya, aturan kesetaraan dalam Islam menuntut perlakuan adil terhadap semua rekan kerja, sehingga tidak ada pemisahan atau perlakuan di luar batas yang dapat memperlambat motivasi dan kinerja individu. Upaya bersama yang dilakukan di lingkungan kerja Islami juga dapat meningkatkan produktivitas melalui kerja sama yang menyenangkan dan saling mendukung antar karyawan.<sup>18</sup>

Beban kerja yang tidak berlebihan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan menghasilkan lebih banyak. Namun, beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan produktivitas kerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Martina Trisnawaty, Fadzil Hanafi, dan Arni Kurniati yang menyatakan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan, maka produktivitas kerja akan menurun.<sup>19</sup> Namun ada juga beberapa yang

---

<sup>15</sup> Vera Sylvia Saragi Sitio, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pt Bank Panin Dubai Syariah, Tbk Jabodetabek Selama Masa Pandemi Covid-19," *Jurnal Ilmiah M-Progress* 11, no. 2 (2021): 126.

<sup>16</sup> Khusniati Rofi'ah and Moh Munir, "Jihad Harta Dan Kesejahteraan Ekonomi Pada Keluarga Jamaah Tabligh: Perspektif Teori Tindakan Sosial Max Weber," *Justicia Islamica* 16, no. 1 (2019): 204.

<sup>17</sup> Mohammad Ramadona and Indah Pangesti, "Kontribusi Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *Sosio E-Kons* 13, no. 3 (2021): 160.

<sup>18</sup> Hidayat; Huda, "Konsep Fairness Dalam Etika Bisnis Islam: Kajian Literatur Terhadap Praktik Distribusi Dan Keadilan Ekonomi," *Jurnal Ekonomi Islam* 1, no. 2 (2023): 24.

<sup>19</sup> Martina Trisnawaty and Parwoto, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi 1 Pt Js Jakarta)," *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* 22, no. 2 (2020): 89; Fadzil Hanafi Asnora, "Pengaruh

menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Melki Ayub, Prilly Kurnia, dan Cahya Leswaeny.<sup>20</sup>

Pemberian motivasi kepada karyawan dapat meningkatkan fokus, produktivitas, dan kualitas kerja. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih bersemangat dan berdedikasi dalam melakukan pekerjaan mereka. Hal ini didukung oleh penelitian dari Agung Prawoto, Ni Made, dan Wendy Liana menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.<sup>21</sup> Namun ada juga penelitian oleh Kerenhapukh Faith Leihitu dan Husna Rozzaqiyah yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja.<sup>22</sup>

Jika seorang karyawan dapat bekerja dengan aman dan nyaman, maka lingkungan kerja fisiknya baik. Sementara itu, lingkungan kerja yang buruk akan berdampak negatif terhadap semangat kerja karyawan dan menurunkan motivasi mereka dalam menyelesaikan tugas. Hal ini sejalan

---

Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Akademi Mandiri Medan,” *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)* 7, no. 2 (2020): 77, <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1551>; Arni Kurniati and Yuli Mardianti, “Pengaruh Beban Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Kepada Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Produksi PT . Pupuk Kujang,” *Jurnal Manajemen* 9, no. 1 (2021): 179.

<sup>20</sup> Melki Ayub Pariakan et al., “Pengaruh Beban Kerja Pegawai , Motivasi Kerja , Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai ( Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia ),” *Jurnal Ekonomi Manajemen* 4, no. 4 (2023): 789; Prilly Kurnia Putri Manoppo, Bernhard Tewal, and Irvan Trang, “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Empat Saudara Manado,” *Jurnal EMBA* 9, no. 4 (2021): 773; Cahya Leswaeny et al., “Pengaruh Training, Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Di Lingkungan Airnav Indonesia Cabang Medan,” *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis* 5, no. 2 (2020): 192.

<sup>21</sup> Agung Prawoto and Wachid Hasyim, “Pengaruh Motivasi Kerja , Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufakturing Cikarang,” *Jurnal IKRAITH EKONOMIKA* 5, no. 3 (2022): 285; Ni Made Ita Purnami and I Wayan Mudiarta Utama, “Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan,” *E-Jurnal Manajemen* 8, no. 9 (2019): 5627; Wendy Liana, “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang,” *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 1, no. 01 (2020): 71.

<sup>22</sup> K F Leihitu, J A F Kalangi, and J J Rogahang, “Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tigaraksa Satria, Tbk Manado,” *Jurnal Ilmu Administrasi* 3, no. 1 (2022): 65; Husna Rozzaqiyah et al., “Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di UKM Tahu Sehat Cikampek,” *Journal Industrial Servicess* 6, no. 2 (2021): 91.

dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Ita, Luh Sri Kumbadewi, dan Rahayu Mardikaningih yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja.<sup>23</sup> namun ada juga yang mengatakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Abdul Rachman Saleh yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.<sup>24</sup>

Ada beberapa perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya salah satunya terletak pada objek penelitian. Kemudian Selain itu perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada inklusi lingkungan kerja Islami sebagai salah satu variabel yang diteliti. Penelitian sebelumnya telah mempertimbangkan beban kerja dan motivasi kerja, namun belum memasukkan dimensi lingkungan kerja Islami dalam analisisnya. Seperti halnya penelitian oleh Kandung Joko yang belum memasukan lingkungan kerja Islami dan hanya lingkungan kerja saja.<sup>25</sup>

Dalam penelitian ini permasalahan yang akan diselesaikan adalah adanya ketidak selarasan antara keluhan karyawan dengan data produktivitas kerja yang dihasilkan, maka penelitian ini akan membantu mengidentifikasi bagaimana faktor-faktor seperti beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja Islami dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam situasi tersebut. Dalam penelitian ini nantinya akan dilaksanakan di PT Pos KCU Madiun. Pemilihan tempat ini dikarenakan PT Pos merupakan bagian dari lembaga yang berkaitan dengan jasa yang sangat besar di Indonesia, maka menjaga produktivitas kerja itu menjadi hal penting agar tidak menurunkan kepercayaan konsumen. Kemudian PT

---

<sup>23</sup> Purnami and Utama, "Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan"; Luh Sri Kumbadewi, I Wayan Suwendra, and Gede Putu Agus Jana Susila, "Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Caring Perawat," *E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha* 9 (2021): 8; Rahayu Mardikaningsih et al., "Dampak Stres, Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja Konstruksi," *Jurnal Penelitian Rumpun Ilmu Teknik* 1, no. 4 (2022): 44.

<sup>24</sup> Abdul Rachman Saleh and Hardi Utomo, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang," *Among Makarti* 11, no. 21 (2018): 43.

<sup>25</sup> Kandung Joko Nugroho, "Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar," *Jurnal Otonomi* 21, no. 1 (2021): 160.



Pos yang dapat saya jangkau adalah PT Pos KCU Madiun dimana perusahaan ini memiliki permasalahan pada produktivitasnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT Pos KCU Madiun. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja ini secara mendalam, perusahaan dapat merancang strategi dan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

## **B. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini yaitu:

1. Apakah beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Pos Indonesia KCU Madiun?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Pos Indonesia KCU Madiun?
3. Apakah lingkungan kerja Islami berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Pos Indonesia KCU Madiun?
4. Apakah beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja Islami bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Pos Indonesia KCU Madiun?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini dilakukan yaitu antara lain:

1. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Pos Indonesia KCU Madiun,
2. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Pos Indonesia KCU Madiun,
3. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja Islami terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Pos Indonesia KCU Madiun,

4. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja Islami secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Pos Indonesia KCU Madiun.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis bagi semua orang. Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Memberikan pemahaman dan menambah referensi penelitian dalam bidang sumber daya manusia tentang pengaruh beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi referensi dan bahan pertimbangan PT Pos Indonesia KCU Madiun dalam mengambil keputusan, serta dapat menjadi bahan evaluasi bagi para karyawan dalam memahami beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

#### **E. Sistematika Pembahasan**

Dalam penelitian ini, sistematika pembahasan terbagi menjadi 5 bab, setiap bab terdiri dari sub-sub bab yang berkaitan dengan penelitian. Adapun sistematika pembahasan penelitian ini adalah:

**BAB I PENDAHULUAN.** Bab ini memaparkan mengenai latar belakang penelitian tentang gambaran umum mengenai beban kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja Islami, produktivitas kerja di PT Pos KCU Madiun, dan masalah yang melatarbelakangi penelitian, rumusan masalah, tujuan, serta manfaat dari penelitian.

**BAB II KAJIAN PUSTAKA.** Bab ini membahas mengenai landasan teori, studi penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan hipotesis. Landasan teori berisi pemaparan teori produktivitas kerja, beban kerja,

motivasi kerja dan lingkungan kerja Islami yang berkaitan dengan penelitian. Penelitian terdahulu berisi tentang penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Dalam kerangka berpikir akan disajikan dalam bentuk bagan dan untuk hipotesis memuat pernyataan singkat mengenai variabel serta jawaban sementara terhadap masalah yang dihadapi.

**BAB III METODE PENELITIAN.** Dalam bab ini menjelaskan mengenai metode penelitian yang dipakai seperti rancangan penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, lokasi penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, validitas dan reliabilitas instrumen, serta teknik pengolahan dan analisis data.

**BAB IV HASIL PENELITIAN.** Pada bab ini menjelaskan temuan ilmiah yang diperoleh sebagai data hasil penelitian. Dalam bab ini memaparkan hasil pengujian data berbentuk tabel dan narasi singkat.

**BAB V PENUTUP.** Bab ini berisikan penarikan kesimpulan atas rumusan masalah yang sudah dijabarkan pada bab sebelumnya serta pemberian saran dari peneliti sehingga yang menjadi tujuan penelitian dapat terwujud.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Deskripsi Teori**

##### **1. Produktivitas Kerja**

###### **a. Konsep Produktivitas Kerja**

Terciptanya sistem pemberdayaan pegawai yang dapat menunjukkan kinerja produktif merupakan tujuan utama pengelolaan sumber daya manusia. Besar kecilnya kemampuan seorang pegawai dalam menghasilkan hasil kerja ditunjukkan oleh tingkat produktivitasnya. Oleh karena itu, tingkat produktif setiap pegawai bisa berbeda-beda, ada yang memperoleh tinggi atau rendah tergantung pada tingkat kemantapan dalam menjalankan kewajibannya.

Selanjutnya, produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil (barang) kerja yang diciptakan oleh individu atau kelompok, selama waktu tertentu dalam suatu siklus kerja. Semakin tinggi produk yang dibuat dalam jangka waktu yang singkat maka tingkat efisiensi kerjanya pun akan semakin meningkat.<sup>1</sup>

Greeberg dalam artikel Ni Made mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan total pengeluaran pada waktu tertentu dibagi dengan total input selama periode tertentu. Ini adalah salah satu dari beberapa pendapat ahli yang mendefinisikan produktivitas. Dengan demikian, istilah “produktivitas” mengacu pada efektivitas dan efisiensi produksi produk dan jasa.<sup>2</sup> Sedangkan Nawawi menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara jumlah

---

<sup>1</sup> Lukman Hakim et al., “Studi Analisa Orientasi Kerja Dengan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Jakarta Central Asia Steel,” *Jurnal Perspektif* 20, no. 1 (2022): 44.

<sup>2</sup> Ni Made Omita Sari, Tri Priyono Budi Santoso, and I Ketut Sirna, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kuta Central Park Hotel,” *Jurnal Bisnis* 10, no. 1 (2022): 87.

sumber daya yang digunakan sebagai masukan dengan hasil yang diperoleh (output). Pandangan ini sejalan dengan pandangan Tjutju Yuniarsih dan Suwatno yang berpendapat bahwa produktivitas adalah ukuran seberapa baik suatu organisasi menggunakan sumber dayanya, yang dinyatakan sebagai rasio output terhadap sumber daya yang digunakan.<sup>3</sup>

Dengan demikian, secara umum produktivitas dapat diartikan sebagai nilai output yang berinteraksi dan berhubungan dengan kesatuan nilai input. Produktivitas kerja seorang pegawai biasanya dinyatakan dengan rata-rata hasil kerja tenaga kerja selama jam kerja yang tersedia dalam proses tersebut. Dalam kaitan ini, konsep produktivitas pada hakikatnya mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan terus-menerus, mengingat kinerja hari ini harus lebih baik dari kinerja kemarin dan hasil esok hari harus lebih baik dari kinerja hari ini. Bawahan akan termotivasi untuk selalu melakukan yang terbaik dengan pola perilaku tersebut, sehingga akan mendorong mereka untuk terus berusaha meningkatkan kualitas pekerjaannya. Bawahan didorong untuk bersikap dinamis, kreatif, inovatif, terbuka, responsif, dan mudah beradaptasi terhadap perubahan. Namun, mereka harus menjaga identitas mereka dan berhati-hati terhadap dampak perubahan ini.<sup>4</sup>

#### **b. Indikator Produktivitas Kerja**

Indikator produktivitas kerja terdiri dari kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu melakukan suatu pekerjaan.

---

<sup>3</sup> Tjutju Yuniarsih and Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2008).

<sup>4</sup> Bayu Aji Nugroho and Apriyanti, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Loyalitas Sebagai Moderasi (Study Pada Perangkat Desa Di Kabupaten Madiun)," *SIMBA : Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi* 4 3, no. 9 (2022): 7.

1) Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Karyawan menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai yang diharapkan dan mencapai jumlah target yang telah ditentukan.

2) Kualitas

Kualitas merupakan mutu yang diciptakan atau dihasilkan oleh karyawan. Unsur yang harus dipenuhi meliputi materi produk dan jasa yang dihasilkan.

3) Ketetapan Waktu

Ketetapan waktu merupakan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu yang ditentukan. Untuk memperoleh hasil kerja dengan maksimal waktu pengerjaan.<sup>5</sup>

**c. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Istilah "produktivitas" mengacu pada kemampuan untuk mencapai tujuan melalui hasil jam kerja dengan tetap mempertimbangkan kualitas. Oleh karena itu, ketika menentukan produktivitas, faktor kualitas dan kuantitas harus dipertimbangkan.

Produktivitas kerja tidak semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, namun kualitas kerjanya juga perlu diperhatikan. Produktivitas tersebut dapat berubah sewaktu-waktu karena dipengaruhi oleh: (1) tingkat pendidikan; (2) disiplin kerja; (3) kemampuan; (4) sikap terhadap pekerjaan 5) motivasi; beban kerja; dan (6) lingkungan kerja.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Mahawati et al., *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja Dan Produktivitas Kerja*.

<sup>6</sup> Wijaya and Manurung, *Produktivitas Kerja: Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, Dan Motivasi Kerja Untuk Hasil Kerja Optimal*.

Agar karyawan berada dalam keserasian sebaik-baiknya, yang artinya terjamin kesehatan dan produktivitas kerja setinggi-tingginya, maka perlu adanya keseimbangan yang menguntungkan dari beberapa faktor yakni beban kerja, beban tambahan akibat dari lingkungan kerja, dan kapasitas kerja.<sup>7</sup>

#### **d. Strategi Meningkatkan Produktivitas Kerja**

Pemimpin harus memahami dengan tepat faktor-faktor yang menentukan keberhasilan peningkatan produktivitas kerja agar dapat mencapai peningkatan produktivitas. Menurut Siagan, beberapa faktor tersebut antara lain sikap etos kerja yang harus dipegang teguh oleh seluruh anggota organisasi. Ia mengartikan etos kerja sebagai praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipelihara dan diterapkan dalam kehidupan kerja para anggota organisasi, serta norma-norma yang mengikat dan ditetapkan secara tegas.<sup>8</sup> Berikut etos kerja yang dimaksud:

##### **1) Perbaikan berkelanjutan**

Salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah perbaikan berkelanjutan pada seluruh bagian organisasi. Pemahaman ini tidak hanya menjadi salah satu kiat menjalankan organisasi dengan baik, namun juga merupakan etos kerja yang penting sebagai bagian dari manajemen puncak. Hal ini penting karena organisasi menghadapi perubahan terus-menerus baik secara internal maupun eksternal.

---

<sup>7</sup> Mahawati et al., *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja Dan Produktivitas Kerja*.

<sup>8</sup> Abd. Rasyid Syamsuri, Abd. Halim, and Dilla Darvita, "Analisis Adversity Quotient Dan Komunikasi Interpersonal Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Intervening Terhadap Produktivitas Karyawan," *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)* 7, no. 1 (2020): 130, <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1852>.

## 2) Peningkatan mutu

Peningkatan produktivitas kerja dapat dicapai melalui peningkatan hasil kerja seluruh individu dan seluruh bagian organisasi. Mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dijual, tetapi juga seluruh aktivitas yang dilakukan oleh seluruh karyawan perusahaan. Seperti halnya peningkatan mutu hasil kerja, peningkatan kualitas hasil kerja juga merupakan hal yang penting.

## 3) Pemberdayaan sumber daya manusia

SDM merupakan komponen terpenting dalam sebuah asosiasi/organisasi. Dengan cara ini, memberdayakan SDM adalah sikap kerja keras yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua pemimpin dalam sistem hierarki organisasi ketika para pemimpi berupaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan mereka.<sup>9</sup>

## 2. Beban Kerja

### a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja mengacu pada segala bentuk aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diharapkan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Kasmir mengungkapkan bahwa beban kerja merupakan perbandingan total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar.<sup>10</sup> Pengertian lain dinyatakan Munandar bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu

---

<sup>9</sup> Sri Wahyuningsih, "Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan," *Jurnal Warta Edisi* 13, no. 2 (2019): 9.

<sup>10</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016).



dengan menggunakan potensi dan keterampilan yang dimiliki.<sup>11</sup> Dari definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan anggapan dari karyawan tentang aktivitas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dan upaya dalam menghadapi persoalan dalam pekerjaan.

Kemampuan pegawai untuk menyelesaikan dan beradaptasi dengan berbagai tugas mencegah hal ini menjadi beban. Namun, jika pegawai tidak mampu menyelesaikannya, maka tugas tersebut akan menjadi beban kerja. Beban kerja adalah sesuatu yang dirasa melampaui kapasitas pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kapasitas seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas sesuai dengan harapannya berbeda dengan kapasitasnya pada saat itu. Tingkat kesulitan tugas yang mencerminkan beban kerja terlihat dari perbedaan keduanya.<sup>12</sup>

Menurut Hastutiningsih beban kerja dibagi menjadi tiga tingkatan yaitu sebagai berikut

1) Beban kerja diatas normal

Waktu yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan lebih besar dari jam kerja atau volume pekerjaan melebihi batas kemampuan pekerjaan.

2) Beban kerja normal

Waktu yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan setara dengan jam kerja yang tersedia atau volume pekerjaan setara dengan kemampuan pegawai.

---

<sup>11</sup> Eni Nofita Sari, Muhammad Syarif Hidayatullah Elmas, and Junaidi, "Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Dan Perdagangan Kota Probolinggo," *Journal Management, Accounting, and Digital Business* 2, no. 2 (2024): 183.

<sup>12</sup> Ni Kadek Dhea Sutarini, I Putu Dharmanu Yudartha, and I Dewa Ayu Putri Wirantari, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur," *Socio-Political Communication and Policy Review* 1, no. 2 (2024): 67.

### 3) Beban kerja dibawah normal

Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak tepat pada jam kerja yang tersedia atau volume pekerjaan lebih rendah dari batas kemampuan pekerjaan.<sup>13</sup>

## b. Indikator Beban Kerja

Menurut Rizal Nabawi, indikator beban kerja antara lain yaitu:

- 1) Banyaknya pekerjaan, seluruh jumlah pekerjaan atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan.
- 2) Beban waktu, menunjukkan berapa banyak waktu yang tersedia dalam mengatur, melaksanakan, memantau suatu tugas atau pekerjaan.
- 3) Target yang harus dicapai, perspektif pegawai tentang besar kecilnya target yang telah ditetapkan bagi mereka untuk menyelesaikan pekerjaan.<sup>14</sup>

## c. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja yaitu sebagai berikut:

### 1) Tekanan waktu

Keterbatasan waktu atau tenggat waktu sebenarnya dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas dalam bekerja, namun juga dapat berubah menjadi beban kerja yang berlebihan sehingga dapat menimbulkan banyak kesalahan atau menurunnya kesehatan seseorang.

<sup>13</sup> Gunadi Priyambada et al., "Ergonomic and Work Study Fisik Menggunakan Metode Cardiovascular Load (CVL) Studi Kasus: Pekerja Sortasi Pabrik Kelapa Sawit Di PT X Provinsi Riau," *Journal of Green Engineering for Sustainability* 1, no. 1 (2023): 9.

<sup>14</sup> Rizal Nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 2 (2019): 175, <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>.

2) Jadwal kerja atau jam kerja

Kesehatan fisik seseorang dapat terkena dampak negatif dari jadwal kerja yang padat dan terus menerus tanpa istirahat atau hari libur.

3) *Role ambiguity and role conflict*

Kemenduaan peran atau konflik peran dapat mempengaruhi kesan individu terhadap tanggung jawabnya.

4) Kebisingan

Karyawan dengan suasana kerja yang sangat bising dapat mempengaruhi kelangsungan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat mengganggu fokus dan implikasinya mengganggu penyelesaian tugas dan tentunya akan meningkatkan beban kerja.

5) *Information overload*

Beban kerja akan semakin berat ketika banyaknya informasi yang diserap karyawan secara bersamaan. Semakin rumit informasi yang diperoleh maka akan semakin mempengaruhi cara pegawai sehingga dapat mempengaruhi kesehatan pegawai jika tidak ditangani sebagaimana mestinya.

6) *Temperature extremes or heat overload*

Kondisi kerja yang berbahaya, misalnya suhu udara dalam ruangan yang tinggi juga mempengaruhi kesehatan. Hal ini terjadi jika kondisi ini berlangsung cukup lama dan tidak ada cara untuk mengatasinya.

7) *Repetitive action*

Banyaknya pekerjaan yang dilakukan secara berulang-ulang, seperti halnya bekerja menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar energinya untuk mengetik dan hanya melihat layar komputer, dimana hal itu terus

dilakukan berulang kali setiap harinya yang akan menyebabkan rasa bosan dan monoton yang dirasakan oleh para karyawan.

8) Tanggung jawab

Bagi sebagian orang, setiap jenis tanggung jawab dapat menjadi pekerjaan yang berat. Kewajiban terhadap individu menimbulkan tekanan terkait pekerjaan.<sup>15</sup>

### 3. Motivasi Kerja

#### a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere*, yang berarti dorongan, penyebab, atau alasan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Mahesa mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sebuah dorongan yang membuat para karyawan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Tidak ada hasil dalam melakukan atau menindaklanjuti sesuatu, seperti mengelola karyawan tanpa motivasi baik dari pimpinan maupun para karyawan. Selanjutnya, George dan Jones mengungkapkan bahwa motivasi kerja meliputi arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan. Pilihan yang dibuat di tempat kerja, bekerja melalui keinginan untuk menuntaskan pekerjaan, dan mengikuti aturan, itu merupakan arah dari perilaku.<sup>16</sup>

Dari beberapa pengertian motivasi kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu kondisi yang tidak terdeteksi yang dapat memberikan dukungan atau mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja

---

<sup>15</sup> I Komang Budiasa, *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (Banyumas: CV. Pena Persada, 2021).

<sup>16</sup> Asmawiyah, Afiah Mukhtar, and Nurjaya, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar," *Jurnal Mirai Management* 5, no. 2 (2020): 392.

yang representatif. Menurut Hasibuan, tujuan motivasi kerja antara lain yaitu meningkatkan produktivitas kerja pegawai, meningkatkan disiplin pegawai, dan menciptakan lingkungan kerja dan koneksi yang baik.

#### **b. Indikator Motivasi Kerja**

Ada beberapa indikator dari motivasi adalah sebagai berikut:

##### 1) Pengarahan Diri

Kemampuan karyawan untuk mengarahkan dirinya sendiri dalam bekerja tanpa harus selalu diarahkan oleh atasan atau rekan kerja. Karyawan akan termotivasi ketika mereka memiliki inisiatif dan kemampuan mengatur diri sendiri.

##### 2) Kekuasaan

Seseorang akan termotivasi apabila diberi kekuasaan dan kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihak lain selama pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan.

##### 3) Kebutuhan Keamanan Kerja

Kebutuhan untuk mendapatkan jaminan dan rasa aman tentram terlepas dari bahaya fisik serta terbebas dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman untuk masa depannya.<sup>17</sup>

#### **c. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi diantaranya sebagai berikut:

- 1) Faktor-faktor Individual, yang tergolong faktor-faktor yang sifatnya individual diantaranya, yaitu:

---

<sup>17</sup> Khaeruman and Etc, *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*, CV. AA. Rizky (Serang Banten: CV. AA Rizky, 2021).

- a) Tujuan-tujuan (*goals*)
  - b) Kebutuhan-kebutuhan (*needs*)
- 2) Faktor-faktor Organisasional, yang tergolong faktor-faktor yang berasal dari organisasi, meliputi:
- a) Pembayaran atau gaji (*pay*),
  - b) Keamanan pekerjaan (*job security*),
  - c) Sesama pekerja (*co-workers*) atau kerjasama,
  - d) Pengawasan (*supervision*),
  - e) Pujian (*praise*).<sup>18</sup>

#### 4. Lingkungan Kerja Islami

##### a. Pengertian Lingkungan Kerja Islami

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan melakukan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang nyaman memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja dengan baik. Apabila seorang karyawan menyukai tempat kerjanya, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman berada di lingkungan kerjanya dan melakukan aktivitasnya, sehingga waktu kerjanya dapat dimanfaatkan dengan baik. Sebaliknya jika tempat kerjanya kurang nyaman, maka dapat mengurangi kinerja karyawan bahkan akan menghambat pekerjaannya.

Menurut Nitisemito, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, misalnya dengan hadirnya sistem pengatur suhu (AC), pencahayaan yang cukup, dll. Menurut Siagian, lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka sehari-hari.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> Abdul Latief, Koko Pribadi, and Mummah Rizqi Zati, "Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan," *Jupii: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial* 10, no. 2 (2018): 5.

<sup>19</sup> Anggiat P Tambunan, "Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan : Suatu Tinjauan Teoritis," *Jurnal Ilmiah Methonomi* 4, no. 2 (2018): 16.

Lingkungan kerja Islami merupakan keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah yang lain yakni sebagai khalifah (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syari'at Islam dalam segala aktifitasnya agar dapat tercapainya kebahagiaan di dunia dan di akhirat.

Lingkungan kerja islami adalah kondisi dan suasana kerja yang mengintegrasikan prinsip-prinsip dan nilai-nilai Islam dalam aktivitas organisasi dan hubungan antar karyawan. Lingkungan ini tidak hanya mendorong kinerja optimal, tetapi juga memfasilitasi pengembangan spiritual, etika, dan kesejahteraan.<sup>20</sup>

Pengertian lingkungan kerja Islami merupakan sebuah entitas yang tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan manusia dan realitas lain Yang Ghaib, yang menciptakan alam. Alam merupakan representasi dari Allah, yang merupakan sumber keberadaan lingkungan itu sendiri. Realitas alam ini diciptakan dengan tujuan tertentu bukan karena kebetulan atau main-main. Lingkungan mempunyai eksistensi real, objektif serta bekerja sesuai dengan hukum-hukum yang berlaku, yang disebut sebagai hukum Allah (sunnatullah).<sup>21</sup>

#### **b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang ada disekitar lingkungan kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada dua jenis lingkungan kerja menurut Siagan:

---

<sup>20</sup> Budi Cahyadi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam," *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah* 3, no. 1 (2019): 30.

<sup>21</sup> Muhammad Tholhah Hasan and Afif Nadjih Anies, *Islam Dalam Perspektif Sosio Kultural* (Jakarta: Lantabora Press, 2005).

#### 1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan kerja yang berbentuk fisik yang terdapat di tempat kerja dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Bentuk dari lingkungan kerja fisik ini yaitu bangunan lingkungan kerja, ketersediaan peralatan kerja yang memadai, tersedianya tempat istirahat untuk bersantai, dan tersedianya tempat untuk ibadah.

#### 2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan yang tercipta karena adanya hubungan kerja yang harmonis dan baik antara karyawan dan pimpinan. Bentuk dari lingkungan kerja non fisik ini antara lain yaitu hubungan rekan kerja karyawan satu dengan karyawan lain, hubungan antara pimpinan dengan karyawan, dan kerjasama antar karyawan.<sup>22</sup>

### **c. Indikator Lingkungan Kerja Islami**

Menurut Sidin dan Della, indikator lingkungan kerja Islami terdiri dari sebagai berikut:

#### 1) Muhasabah (Evaluasi Diri)

Muhasabbah berarti intropeksi diri atau evaluasi diri. Dalam konteks kerja, ini bisa diartikan sebagai refleksi karyawan maupun organisasi terhadap kinerja mereka. Misalnya karyawan secara rutin mengevaluasi apakah pekerjaan mereka sesuai dengan nilai-nilai Islam, seperti kejujuran dan tanggung jawab. Suasana kerja merupakan suatu kondisi di sekitar karyawan yang dapat berdampak pada pelaksanaan pekerjaan.

---

<sup>22</sup> Ita Rahmawati, Lailatus Sa'adah, and Nur Chabib, *Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* (Jombang: LPPM, 2020).



## 2) Muraqabah (Kesadaran Pengawasan Ilahi)

Muraqabah adalah kesadaran bahwa Allah senantiasa mengawasi. Dalam lingkungan kerja, ini dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan integritas tinggi meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan, karena mereka sadar bahwa Allah mengetahui segala tindakan mereka. Konsep ini mendukung perilaku jujur dan profesional.

## 3) Muaqabah

Muaqabah adalah mekanisme penghargaan dan hukuman berdasarkan kinerja. Dalam lingkungan kerja Islami, ini diterapkan secara adil untuk memastikan bahwa karyawan yang berprestasi mendapatkan apresiasi, sementara yang melanggar aturan diberi sanksi dengan tujuan mendidik.

## 4) Muhaddah (Kesatuan)

Kesatuan diartikan bahwa manusia erat hubungannya dengan alam dan sekitarnya. Kesatuan menggambarkan semangat kebersamaan, kerja sama, dan saling mendukung diantara karyawan, yang didasarkan pada nilai persaudaraan Islami.<sup>23</sup>

## **B. Studi Penelitian Terdahulu**

Studi penelitian terdahulu merupakan bagian dari penelitian yang berisi tinjauan dan analisis terhadap penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik yang sedang dibahas. Tujuannya yaitu untuk memahami bagaimana penelitian sebelumnya telah mengkaji topik tersebut, menemukan celah atau kekurangan, serta menentukan posisi penelitian ini apakah bertujuan untuk melanjutkan, mengembangkannya, atau

---

<sup>23</sup> Septi Lenita Putri, Feti Fatimah, and Rusdiyanto, "Pengaruh Motivasi Kerja Islami, Lingkungan Kerja Islami Dan Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Toko Basmallah Cabang Tempurejo Jember" 3, no. 6 (2024): 1210.

menawarkan perspektif baru. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini.

**Tabel 2.1 Studi Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Bagja Hidayah, M. Kholil Nawawi, Syariah Gustiawati, 2022	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad	1. Persamaan pada penggunaan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja Islami. 2. Persamaan pada penggunaan analisis regresi linear berganda	1. Perbedaan pada penggunaan variabel kinerja karyawan. 2. Perbedaan pada lokasi dan objek penelitian	Variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependennya (produktivitas kerja). <sup>24</sup>
2.	Eka Darmasari, 2022	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja	1. Persamaan pada penggunaan variabel beban kerja. 2. Persamaan pada	1. Perbedaan pada penggunaan variabel stres kerja. 2. Perbedaan pada lokasi	Beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. <sup>25</sup>

<sup>24</sup> Bagja Hidayah, Kholil Nawawi, and Syariah Gustiawati, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad," *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam* 5, no. 1 (2022): 112.

<sup>25</sup> Darmasari, "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sinar Utama Yamaha Kota Samarinda."

		Karyawan CV. Sinar Utama Yamaha Kota Samarinda	penggunaan metode kuantitatif	dan objek penelitian	
3.	Ryani Dhyan Parashakti dan Dewi Noviyanti, 2021	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan	1. Persamaan pada penggunaan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja 2. Persamaan pada penggunaan metode penelitian kuantitatif.	1. Perbedaan pada penggunaan variabel pelatihan kerja. 2. Perbedaan pada penggunaan analisis statistik deskriptif.	Motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh penting terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan pada variabel pelatihan kerja berpengaruh positif. <sup>26</sup>
4.	Hanif dan Yanita, 2020	Pengaruh Kompensai, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas	1. Persamaan pada penggunaan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja.	1. Perbedaan pada penggunaan variabel kompensasi 2. Perbedaan pada lokasi dan objek	Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan

<sup>26</sup> Ryani Dhyan Parashakti and Dewi Noviyanti, "Pengaruh Motivasi , Lingkungan Kerja , Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi* 1, no. 2 (2021): 131.

		s Kerja Karyawan Di Pt. Murni Srijaya Sragen	2. Persamaan pada penggunaan analisis regresi linear berganda.	penelitian.	variabel lingkungan kerja tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. <sup>27</sup>
5.	Made Dani, 2020	Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	1. Persamaan pada penggunaan variabel motivasi kerja. 2. Persamaan pada penggunaan analisis regresi linear berganda.	1. Perbedaan pada penggunaan variabel kompensasi dan disiplin kerja. 2. Perbedaan pada objek dan lokasi penelitian	Motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. <sup>28</sup>
6.	Martina dan Parwoto, 2020	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap	1. Persamaan pada penggunaan variabel beban kerja dan	1. Perbedaan pada lokasi penelitian.	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan

<sup>27</sup> Hanif Nur Indahyati and Hendarti Yanita, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Murni Srijaya Sragen," *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta* 18, no. 3 (2020): 279.

<sup>28</sup> Made Dani Suryadewi, Desak Ketut Sintaasih, and I Gusti Ayu Ketut Giantari, "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *Jurnal Manajemen* 9, no. 9 (2020): 3397.

		Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi 1 Pt Js Jakarta)	lingkungan kerja. 2. Persamaan pada penggunaan metode penelitian kuantitatif		sedangkan beban kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja. <sup>29</sup>
7.	Agung dan Wachid, 2022	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufaktur Ing Cikarang	1. Persamaan pada penggunaan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja. 2. Persamaan pada penggunaan analisis regresi linear berganda.	1. Perbedaan pada penggunaan variabel disiplin kerja 2. Perbedaan pada objek penelitian	Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. <sup>30</sup>
8.	Kandung Joko, 2021	Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan	1. Persamaan pada penggunaan variabel beban kerja,	1. Perbedaan pada objek penelitian	Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan.

<sup>29</sup> Trisnawaty and Parwoto, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi 1 Pt Js Jakarta)."

<sup>30</sup> Prawoto and Hasyim, "Pengaruh Motivasi Kerja , Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufakturing Cikarang."

		Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar	motivasi kerja, dan lingkungan kerja 2. Persamaan pada penggunaan metode penelitian kuantitatif		Sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. <sup>31</sup>
9.	Nida, Ahmad, & Imam, 2021	Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Bagi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja PT. Mugai Indonesia	1. Persamaan pada penggunaan variabel beban kerja dan lingkungan kerja. 2. Persamaan pada penggunaan metode penelitian kuantitatif.	1. Perbedaan pada penggunaan variabel kompensasi 2. Perbedaan pada lokasi penelitian.	Beban kerja tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas, sedangkan kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. <sup>32</sup>
10.	Suleman	Pengaruh	1. Persamaan	1. Perbedaan	Beban kerja

<sup>31</sup> Nugroho, "Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar."

<sup>32</sup> Nida Abriana Mutiadi, Ahmad Gunawan, and Imam Sucipto, "Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Bagi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja PT. Mugai Indonesia," *Jurnal Ikraith Ekonomika* 4, no. 3 (2021): 201.

	& Fitriyanti, 2020	Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru	pada penggunaan variabel beban kerja 2. Persamaan pada penggunaan metode penelitian kuantitatif	pada penggunaan analisis regresi linear sederhana. 2. Perbedaan pada objek penelitian	berpengaruh positif terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan. <sup>33</sup>
11.	Ni Made & I Wayan, 2020	Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	1. Persamaan pada penggunaan variabel motivasi kerja dan lingkungan 2. Persamaan pada penggunaan metode penelitian kuantitatif	1. Perbedaan pada penggunaan variabel pemberdayaan kerja 2. Perbedaan pada objek penelitian	Pemberdayaan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. <sup>34</sup>

<sup>33</sup> Mhd Suleman Hsb and Fitriyanti Fitriyanti, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru," *Syarikat: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah* 3, no. 1 (2020): 47.

<sup>34</sup> Purnami and Utama, "Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan."

12.	Prilly, Bernhard, & Irvan	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Empat Saudara Manado	1. Persamaan pada penggunaan variabel beban kerja dan lingkungan kerja 2. Persamaan pada penggunaan metode kuantitatif	1. Perbedaan pada penggunaan variabel integritas 2. Perbedaan pada objek penelitian	Beban kerja, lingkungan kerja dan integritas secara simultan maupun parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. <sup>35</sup>
13.	Anija Wau, 2022	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening	1. Persamaan pada penggunaan variabel motivasi karyawan 2. Persamaan pada pengumpulan data yaitu data primer	1. Perbedaan pada penggunaan variabel efektivitas kerja 2. Perbedaan pada analisis data yaitu dengan <i>Partial Least Square (PLS)</i>	Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja sedangkan variabel efektivitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. <sup>36</sup>

<sup>35</sup> Manoppo, Tewel, and Trang, "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Empat Saudara Manado."

<sup>36</sup> Anija Wau, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi* 1, no. 1 (2022): 45.



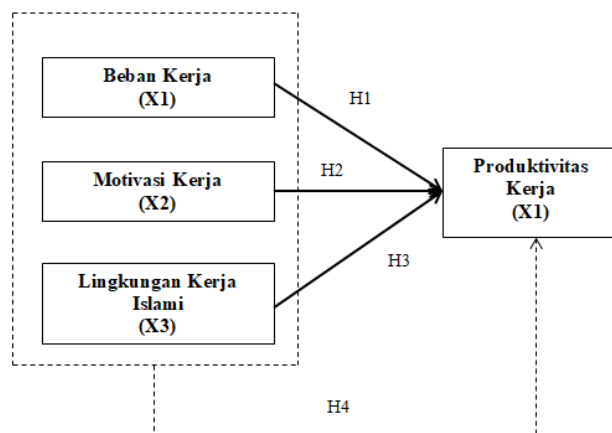
14.	Maulida Nurhidayati & Sovia Zahrianti Erika, 2020	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun)	1. Persamaan pada penggunaan variabel lingkungan kerja 2. Persamaan pada penggunaan metode kuantitatif 3. Persamaan pada lokasi penelitian	1. Perbedaan pada penggunaan variabel kepemimpinan dan pendidikan	Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan pendidikan berpengaruh negatif signifikan pada kinerja karyawan. <sup>37</sup>
15.	Aziz Rivai dan Dwi Setya Nugrahini, 2022	Pengaruh Upah Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Para Pekerja Buruh Tani Dusun Pandean,	1. Persamaan pada penggunaan variabel bea kerja 2. Persamaan pada penggunaan analisis regresi linear berganda	1. Perbedaan pada penggunaan variabel upah	Upah memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas kerja para pekerja buruh sedangkan beban kerja tidak memiliki pengaruh positif signifikan

<sup>37</sup> Maulida Nurhidayati and Sovia Zahrianti Erika, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun)," *Jurnal Ekonomi Syariah Dan Hukum Ekonomi Syariah* 6, no. 2 (2020): 112.

		Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun	3. Persamaan pada lokasi penelitian		terhadap loyalitas kerja. <sup>38</sup>
--	--	---	---	--	--

### C. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian ini, ada tiga variabel independen yaitu beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja Islami. Sedangkan untuk variabel dependen ada satu yaitu produktivitas kerja.



**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir**

Keterangan:

- > : berpengaruh secara parsial  
 - - - - -> : berpengaruh secara simultan

<sup>38</sup> Aziz Rivai and Dwi Setya Nugrahini, "Pengaruh Upah Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Para Pekerja Buruh Tani Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun," *Journal of Economics and Business Research* 2, no. 1 (2022): 19.

## D. Hipotesis

### 1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Pos Indonesia KCU Madiun

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elisa Tri Adinda Ariyanto dan Sinta Sundari Heriyanti dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Departemen Produksi PT. Armstrong Industri Indonesia” menyatakan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.<sup>39</sup> Sehingga peneliti mengambil hipotesis sebagai berikut:

$H_{01}$ : Variabel beban kerja tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

$H_1$ : Variabel beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

### 2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Pos Indonesia KCU Madiun

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Katarina dan Firmansyah Kusumayadi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV Makmur Jaya Abadi (MJA) Kota Bima” menyatakan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.<sup>40</sup> Sehingga pada penelitian ini mengambil hipotesis sebagai berikut:

$H_{02}$ : Variabel motivasi kerja tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

$H_2$ : Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

---

<sup>39</sup> Elisa Tri Adinda Ariyanto and Sinta Sundari Heriyanti, “Pengaruh Beban Kerja, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Departemen Produksi PT. Armstrong Industri Indonesia,” *Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 6, no. 2 (2023): 766.

<sup>40</sup> Firmansyah Kusumayadi and Katarina, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Makmur Jaya Abadi (Mja) Kota Bima,” *Jurnal Inovasi Penelitian* 2, no. 1 (2021): 201.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Islami Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Pos Indonesia KCU Madiun**

Lingkungan kerja Islami dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Elemen seperti suhu ruangan yang nyaman, tempat bekerja yang bersih, tempat ibadah dan ventilasi yang baik berkontribusi terhadap kenyamanan dan efisiensi karyawan. Tidak tersedianya sumber daya dan teknologi yang buruk dapat menghambat produktivitas. Dengan memperhatikan berbagai aspek tersebut, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.<sup>41</sup>

Menurut penelitian yang dilakukan Vivi Fransisca dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi PT. Alfa Surya Mandiri” menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.<sup>42</sup> Sehingga pada penelitian ini mengambil hipotesis sebagai berikut:

$H_{03}$  : Variabel lingkungan kerja Islami tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

$H_3$ : Variabel lingkungan kerja Islami memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

### **4. Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Pos Indonesia KCU Madiun**

Untuk mendapatkan kondisi ideal dengan produktivitas tinggi dapat diciptakan dengan memadukan beban kerja yang sesuai, motivasi tinggi, dan lingkungan kerja yang mendukung. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Susanti Faridah dan Pamilia

---

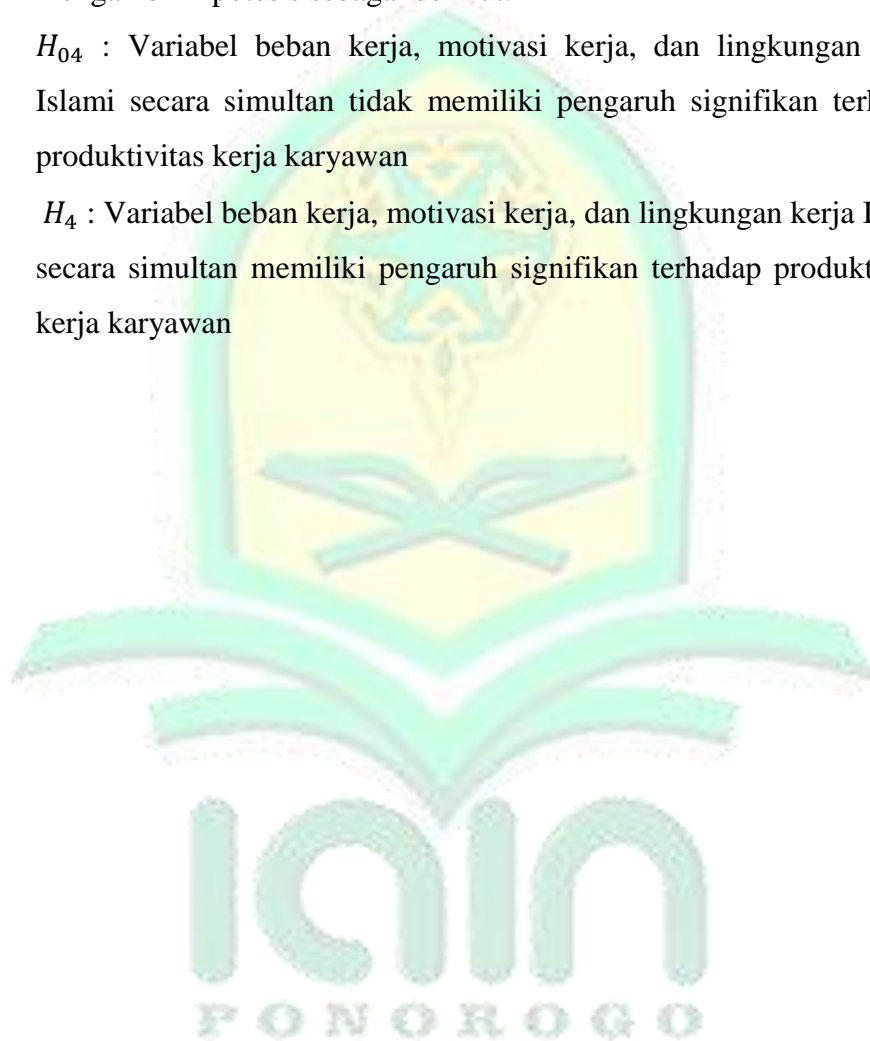
<sup>41</sup> Sunyoto Panjaitan, Maludin, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja,” *Management Analysis Journal* 3, no. 12 (2019): 5.

<sup>42</sup> Vivi Fransisca, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi PT. Alfa Surya Mandiri,” *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis* 1, no. 1 (2022): 22.

Sulistiyowati yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Beban Kerja dan lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kanaan Sukoharjo” yang menyatakan bahwa secara simultan motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.<sup>43</sup> Sehingga pada penelitian ini mengambil hipotesis sebagai berikut:

$H_{04}$  : Variabel beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja Islami secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

$H_4$  : Variabel beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja Islami secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan



---

<sup>43</sup> Susanti Faridah and Pamilia Sulistyowati, “Pengaruh Motivasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kanaan Sukoharjo,” *Jurnal Manajemen* 1, no. 4 (2022): 505.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Rancangan Penelitian**

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Kemudian jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian non eksperimental yang bersifat eksplanatif yang dimana maksudnya adalah menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih. Eksplanatif juga dimaksudkan untuk menjelaskan hubungan, perbedaan, atau pengaruh suatu variabel dengan variabel lain atau generalisasi sampel terhadap populasi yang menjadi fokus penelitian dan hubungan variabel-variabel tersebut. Karena hal tersebut, sampel dan hipotesis digunakan dalam penelitian ini.<sup>1</sup>

#### **B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

##### **1. Variabel Penelitian**

- a. Variabel Independen (X) merupakan variabel yang berpengaruh atau menyebabkan perubahan pada variabel lain. Dalam penelitian ini variabel independennya yaitu beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja Islami.
- b. Variabel Dependen (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi atau bergantung pada variabel independen. Dengan kata lain, perubahan pada variabel dependen sebagai akibat dari perubahan variabel independen. Dalam penelitian ini variabel dependennya yaitu produktivitas kerja.

---

<sup>1</sup> Bambang Sudaryana and Ricky Agusiady, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Deepublish, 2022).

## 2. Devinisi Operasional

Tabel 3.1 Devinisi Operasional

No	Variabel	Devinisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas pada dasarnya diartikan sebagai hubungan antara kualitas yang dihasilkan dan seberapa banyak usaha yang dilakukan untuk mencapai hasil tersebut.	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketetapan Waktu (sumber: Buku “Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja” oleh Eni Mahawati, et.al. tahun 2021) <sup>2</sup>	Likert
2.	Beban Kerja (X1)	Beban kerja mengacu pada pekerjaan yang harus dikerjakan oleh pekerja atau karyawan dalam batas waktu tertentu dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.	1. Banyaknya pekerjaan 2. Beban waktu 3. Target yang harus dicapai (sumber: Buku “Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia” oleh I Komang Budiasa tahun 2021) <sup>3</sup>	Likert
3.	Motivasi	Motivasi kerja	1. Pengarahan	

<sup>2</sup> Mahawati et al., *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja Dan Produktivitas Kerja*.

<sup>3</sup> Komang I Budiasa, *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Day Manusia* (Purwokerto: Pena Persada, 2021).

	Kerja (X2)	merupakan hal yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan semangat dan sesuai dengan tugas yang diberikan kepada mereka.	diri 2. Kekuasaan 3. Kebutuhan keamanan kerja (sumber: Buku “Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia” oleh Khaeruman, et.al. tahun 2021). <sup>4</sup>	
4.	Lingkungan Kerja Islami (X3)	Lingkungan kerja Islami adalah suatu lingkungan di tempat kerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip Islam, seperti kejujuran, kerja keras, saling menghormati, dan berbagi kebaikan.	1. Muhasabah 2. Murraqabah 3. Muaqabah 4. Muhaddah (sumber: Jurnal artikel “Pengaruh Motivasi Kerja Islami, Lingkungan Kerja Islami dan Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan Toko Basmallah Cabang Tempurejo	

<sup>4</sup> Khaeruman and Etc, *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*.



			Jember” oleh Septi Leniani Putri, Leni Fatimah, & Rusdiyanto tahun 2024. <sup>5</sup>	
--	--	--	--	--

### C. Lokasi dan Periode Penelitian

#### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT Pos Indonesia (Persero) KCU Madiun. Lebih tepatnya di Jl. Pahlawan No.24, Madiun Lor, Kec. Madiun, Kota Madiun, Jawa Timur. Alasan peneliti memilih penelitian di lokasi tersebut yakni karena peneliti menjumpai secara langsung permasalahan yang terjadi pada kantor pos tersebut dan penelitian mengenai topik ini dalam kantor pos belum pernah dibahas oleh peneliti lain. Sehingga akhirnya peneliti menjadi tertarik memilih lokasi tersebut sebagai objek penelitian.

#### 2. Periode Penelitian

Penelitian ini dimulai pada tanggal 20 Oktober 2024 hingga 11 November 2024. Dalam kurun waktu kurang lebih satu bulan tersebut seluruh proses penelitian serta jumlah target sudah terpenuhi seluruhnya.

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono, populasi merupakan sekumpulan obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini populasi yang dipakai yaitu 65 karyawan.

---

<sup>5</sup> Lenita Putri, Fatimah, and Rusdiyanto, “Pengaruh Motivasi Kerja Islami, Lingkungan Kerja Islami Dan Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Toko Basmallah Cabang Tempurejo Jember.”

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono, sampel mencakup sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jika ada banyak orang dalam sebuah populasi, peneliti tidak mungkin mempelajari semuanya karena kendala dana, tenaga, dan waktu. Oleh karena itu, peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari kelompok/ populasi tersebut.

Teknik sampling adalah metode untuk mengambil sampel. Untuk memilih sampel dalam penelitian, berbagai macam teknik sampling dapat digunakan. Teknik sampling yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi diambil sebagai sampel. Ini sering dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil.<sup>6</sup> Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sebesar jumlah populasi yaitu 65 karyawan.

### E. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ada dua macam, yakni data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono, data primer merupakan sumber data yang memberikan data langsung kepada pengumpul data. Peneliti mengumpulkan data secara langsung dari sumber pertama atau tempat di mana penelitian dilakukan. Data sekunder adalah informasi yang diperoleh melalui sumber lain seperti melalui orang lain atau dokumen, tidak langsung dari pengumpul data.<sup>7</sup>

Data adalah informasi yang dapat digunakan untuk penelitian. Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah data primer. Peneliti mengambil data secara langsung di lapangan dengan menggunakan sumber data

---

<sup>6</sup> D. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Tindakan* (Bandung: Alfabeta, 2013).

<sup>7</sup> Winata Venny, Weny Leo, and Williny, "Metode Pengembangan Sumber Daya Karyawan Di PT Oasis Anugerah Kasih," *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi (SENSASI)* 3, no. 1 (2021): 472.

kuesioner yang akan disebarakan secara langsung kepada karyawan PT Pos KCU Madiun.

## F. Metode Pengumpulan Data

Ada beberapa metode dalam pengumpulan data di penelitian ini. Berikut ini merupakan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini:

1. Wawancara adalah cara untuk mendapatkan informasi saat peneliti ingin memulai studi untuk mencari masalah yang akan diteliti.<sup>8</sup> Dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengan manajer dan karyawan perusahaan untuk memperoleh data gap penelitian di latar belakang.
2. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan kepada responden untuk diisi. Jumlah kuesioner dalam penelitian ini yakni sejumlah sampelnya yaitu 65 karyawan. Kuesioner dibagikan secara langsung kepada para karyawan.
3. Observasi adalah cara untuk mengumpulkan data dengan melihat langsung objek yang sedang diteliti agar dapat memperoleh gambaran yang jelas tentang masalah yang sedang dihadapi.<sup>9</sup> Dalam penelitian ini objeknya ialah PT Pos Indonesia KCU Madiun. Hasil perolehan data dari observasi ini digunakan untuk memperkuat latar belakang masalah.

## G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan informasi penting dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan ialah kuesioner. Kuesioner ini merupakan cara pengukuran yang efektif agar peneliti bisa mengetahui dengan jelas variabel yang diukur dan mengetahui apa yang diharapkan

---

<sup>8</sup> Luhur Prasetyo, Unun Roudlotul Jannah, and Nurma Fitrianna, "Corporate Governance Model of Islamic Philanthropy at Islamic Hospitals in Ponorogo," *Iqtishadia* 15, no. 2 (2022): 294.

<sup>9</sup> Adhi Kusumastuti, Ahmad Mustamil Khoiun, and Taofan Ali Achmadi, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Deepublish, 2020).

oleh responden. Cara yang dipakai untuk mengukur tanggapan responden adalah menggunakan skala likert. Skala Likert berguna untuk menilai pandangan, persepsi, dan pemahaman individu atau kelompok tentang topik sosial.<sup>10</sup>

Kriteria skor penilaian:

- |                        |   |
|------------------------|---|
| 1. Sangat setuju       | 4 |
| 2. Setuju              | 3 |
| 3. Tidak setuju        | 2 |
| 4. Sangat tidak setuju | 1 |

Dengan skala Likert, variabel yang akan diukur diubah menjadi indikator variabel. Kemudian, indikator-indikator ini akan digunakan sebagai langkah awal untuk mengumpulkan instrumen-instrumen seperti pernyataan atau pertanyaan.<sup>11</sup>

## H. Validitas dan Reabilitas Instrumen

### 1. Uji Validitas

Dikatakan valid ketika instrumen bisa menampilkan data dari variabel yang diteliti dengan benar. Uji validitas bertujuan untuk menentukan apakah instrumen penelitian dapat digunakan untuk mengukur hal yang ingin diukur. Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan korelasi bivariat atau korelasi bivariat *product moment*. Untuk menentukan apakah uji validitas memiliki kriteria yang valid, lihat apakah koefisien korelasi ( $r$ ) lebih besar sama dengan nilai  $r$  di tabel untuk tingkat signifikansi 5% ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel) atau tingkat signifikansi kurang dari 0,05 (sig.). Jika nilai signifikansi  $<$  0.05, maka instrumen dianggap valid.<sup>12</sup>

<sup>10</sup> Sidik Priadana and Denok Sunarsih, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Tangerang: Pascal Books, 2021).

<sup>11</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, 2016.

<sup>12</sup> Billy Nugraha, *Pengembangan Uji Statistik: Implementasi Metode Regresi Linier Bergamda Dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik* (Sukoharjo: Pradina Pustaka, 2022).

## 2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menunjukkan seberapa besar tingkat kepercayaan pertanyaan yang digunakan sebagai alat pengumpul data yang baik. Reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah hasil pengukuran tetap sama setiap kali kita mengukur gejala yang sama dengan alat yang sama. Hal ini memastikan konsistensi hasil pengukuran.

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS melalui *Reliability Analysis Statistic*. Pengujian ini menggunakan rumus *Cronbach's alpha* ( $\alpha$ ). Suatu kuesioner dianggap reliabel jika *Cronbach's alpha*  $> 0,60$ . Jika nilai *Cronbach's alpha*  $> 0,60$ , maka instrumen penelitian dianggap reliabel dan dapat dipercaya.<sup>13</sup>

## I. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data menggunakan analisis data berupa angka dengan menggunakan statistik untuk menjawab semua rumusan masalah pada penelitian ini. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan software IBM SPSS *Statistics 25* sebagai berikut:

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a) Uji Linieritas

Pengujian ini bertujuan menentukan apakah ada hubungan linier antara variabel dependen dan setiap variabel independen yang ingin diuji. Pengujian dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan fungsi *Compare Means*. Dasar pengambilan keputusannya yaitu apabila nilai sig.  $> 0.05$ , maka model regresi yang dibuat linier. Sebaliknya jika nilai sig.  $< 0.05$ , maka model regresi yang dibuat tidak linier.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Budi Darma, *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji T, Uji F, R2)* (Bogor: Guepedia, 2021).

<sup>14</sup> Abdul Nasar et al., "Uji Prasyarat Analisis," *JEBI: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 2, no. 6 (2024): 787.

b) Uji Normalitas

Uji distribusi normal adalah cara untuk mengecek apakah data terdistribusi secara normal atau tidak. Sebuah data dianggap terdistribusi normal jika nilai residual standarnya mendekati rata-rata.

Normalitas data dalam penelitian ini diuji menggunakan uji normalitas Kolmogorov Smirnov. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari nilai  $\alpha$ , maka data penelitian dikatakan berdistribusi normal dalam uji normalitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari nilai  $\alpha$ , maka data penelitian tidak berdistribusi normal.<sup>15</sup>

c) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas terjadi ketika variabel independen dalam regresi berganda saling berhubungan secara linear. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel. Pengujian dilakukan dengan VIF/*Tolerance*. Jika nilai VIF semua variabel independen  $< 10$ , maka tidak terjadi multikolinearitas. Namun, jika ada 1 nilai VIF variabel independen  $> 10$ , maka terjadi multikolinearitas.<sup>16</sup>

d) Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas adalah salah satu bentuk pengujian dalam asumsi klasik yang berfungsi untuk melihat varian dari residual/sisaan konstan atau tidak. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan pengujian Glejser. Dasar pengambilan keputusannya ialah jika nilai sig. semua variabel  $>$

---

<sup>15</sup> Usmadi Usmadi, "Pengujian Persyaratan Analisis (Uji Homogenitas Dan Uji Normalitas)," *Inovasi Pendidikan* 7, no. 1 (2020): 51.

<sup>16</sup> Effiyaldi Yaldi et al., "Penerapan Uji Multikolinieritas Dalam Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia," *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMANAGE)* 1, no. 2 (2022): 95.

0.05, maka tidak terjadi heterokedstisitas. Sebaliknya jika ada 1 nilai sig. < 0.05, maka terjadi heterokedstisitas.<sup>17</sup>

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk menguji hubungan sebab akibat dari beberapa variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear variabel dengan variabel (Y) adalah produktivitas kerja, yang dikaitkan dengan tiga variabel lainnya, yaitu X1= Beban Kerja, X2= Motivasi Kerja, X3= Lingkungan Kerja Islami. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Yustina Wahyu Cahyaningrum & Tiara Widya Antikasari dimana dalam penelitiannya juga menggunakan analisis regresi linear berganda.<sup>18</sup> Dalam penelitian ini model persamaannya sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = variabel dependen (produktivitas)

$\alpha$  = konstanta

$\beta_1$  = koefisien regresi  $X_1$

$\beta_2$  = koefisien regresi  $X_2$

$\beta_3$  = koefisien regresi  $X_3$

e = error/ residual

## 3. Uji Ketetapan Model

### 1) Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Uji t dilakukan untuk menilai apakah variabel X1, X2, dan X3 berpengaruh secara parsial atau individual terhadap Y dengan menentukan signifikansi hubungan antara X dan Y.

<sup>17</sup> Iskandar et al., *Statistik Pendidikan: Teori Dan Aplikasi SPSS* (Pekalongan: PT Nasya Expanding Manajement, 2022).

<sup>18</sup> Yustina Wahyu Cahyaningrum and Tiara Widya Antikasari, "Pengaruh Earning Per Share, Price To Book Value, Return on Asset, Dan Return on Equity Terhadap Harga Saham Sektor Keuangan," *Jurnal Economia* 13, no. 2 (2017): 196.

Dasar pengambilan keputusannya yaitu dengan membandingkan p-value dengan tingkat signifikansi. Apabila p-value  $< \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak sebaliknya jika apabila p-value  $> \alpha$ , maka  $H_0$  diterima.<sup>19</sup>

## 2) Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Uji F berguna untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen memiliki pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusannya yaitu dengan membandingkan p-value dengan nilai signifikansi. Apabila p-value  $< \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak sebaliknya jika apabila p-value  $> \alpha$ , maka  $H_0$  diterima.<sup>20</sup>

## 3) Uji $R^2$ (Koefisien Determinasi)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen secara bersama-sama. Semakin tinggi nilai  $R^2$  menunjukkan model prediksi yang diajukan lebih baik. Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) berguna untuk melihat seberapa besar pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

Koefisien determinasi memiliki nilai antara 0 dan 1. Jika nilai mendekati 1, artinya variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen. Namun, jika nilai  $R^2$  semakin kecil, itu berarti variabel

---

<sup>19</sup> Christie Montolalu and Yohanes Langi, "Pengaruh Pelatihan Dasar Komputer Dan Teknologi Informasi Bagi Guru-Guru Dengan Uji-T Berpasangan (Paired Sample T-Test)," *Jurnal Matematika Dan Aplikasi DeCartesia* 7, no. 1 (2018): 45, <https://doi.org/10.35799/dc.7.1.2018.20113>.

<sup>20</sup> Sihabudin et al., *Ekonometrika Dasar Teori Dan Praktik Berbasis SPSS* (Banyumas: CV Pena Persada, 2021).



independen memiliki kemampuan terbatas dalam menjelaskan variabel dependen.<sup>21</sup>



---

<sup>21</sup> Yuliana Sari Faridah et al., “Faktor-Faktor Demografi Yang Berdampak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Badan (UMKM) Di Kota Palembang,” *Jurnal Riset Terapan Akuntansi 2*, no. 2 (2018): 106.

## BAB IV

### PEMBAHASAN DAN ANALISA DATA

#### A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

##### 1. Alamat Perusahaan

PT Pos Indonesia KCU Madiun berada di Jl. Pahlawan no. 24 Kota Madiun Lor. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang layanan pos dan logistik di wilayah Madiun dan sekitarnya. Perusahaan ini merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). PT Pos Indonesia KCU Madiun ini memberikan layanan pengiriman surat dan paket dengan cepat dan aman baik dalam negeri maupun internasional.<sup>1</sup>

##### 2. Job Deskripsi

###### a. Kantor Cabang Utama

Kantor Cabang Utama dipimpin oleh, *Executive General Manager*, bertanggung jawab atas seluruh pekerjaan di setiap bagian dan bertanggung jawab langsung.

###### b. Deputi *Executive General Manager*

Tugas dari bagian ini adalah membuat deskripsi pekerjaan dalam bagian tersebut sesuai dengan peraturan perusahaan, memeriksa surat masuk dan memeriksa pembayaran biaya pengiriman paket domestik dari loket, mengatur pengambilan layanan, PO Box untuk kiriman pos dari loket.

###### c. Bagian Pengendalian Operasi Kurir dan Logistik

Tugas bagian ini meliputi:

1. Menyusun program kerja dan anggaran biaya
2. Membuat uraian tugas sesuai SOP

---

<sup>1</sup> Vincensius Dinar Satria Wijaya, T. Arie Setiawan Prasida, and Jasson Prestiliano, "Perancangan Board Game Sebagai Media Pelatihan Karyawan Dalam Penerapan Core Value AKHLAK Di PT Pos Indonesia (Persero)," *Nirmana* 24, no. 2 (2024): 156, <https://doi.org/10.9744/nirmana.24.2.155-166>.

3. Mengoordinasi dan mengatur pelaksanaan pekerjaan di bagian solusi teknologi.

**d. Bagian Solusi Teknologi Digital**

Bagian ini harus membuat deskripsi pekerjaan di bagian tersebut sesuai dengan ketentuan untuk panduan kerja. Pastikan pekerjaan layanan di loket sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan agar operasional dan pelayanan di loket berjalan lancar. Tujuannya adalah memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan, membuka dan menutup rekening giropos dengan aplikasi giropos online, menarik kembali rekening giropos, membayar cek pos, dan melakukan pemindahbukuan dengan buku rekening giro pos dan bilyet giropos sesuai dengan SOP perusahaan.

**e. Bagian Pengawasan Umum Dan Dukungan Umum**

Bagian ini bertanggung jawab untuk merencanakan dan menjalankan program kerja di bagian tersebut, membuat deskripsi pekerjaan (*job description*) di bagian tersebut sesuai dengan aturan yang berlaku sebagai panduan kerja, serta mengkoordinasikan dan mengatur pelaksanaan proses pekerjaan di bagian keuangan dan aset.

**f. Bagian Operasi Pelayanan**

Bagian ini membuat dan melaksanakan program kerja di bagian mereka, membuat deskripsi pekerjaan sesuai dengan aturan sebagai panduan kerja, dan mengkoordinasikan serta mengoperasikan layanan kepada pelanggan.

**g. Bagian Penjualan Korporat Kurir Dan Logistik**

Pada bagian ini, tugasnya adalah membuat deskripsi pekerjaan (*job description*) dalam departemennya sesuai dengan aturan yang berlaku sebagai panduan kerja, merencanakan program penjualan dan anggaran di Kantor Cabang Utama, serta merencanakan dan mengontrol anggaran penjualan, memilih dan

menarik pelanggan, melakukan akuisisi pasar, dan menjaga hubungan dengan pelanggan serta memelihara pelanggan.

#### **h. Bagian Penjualan Bisnis Jasa Keuangan**

Tugas bagian ini adalah membuat penjelasan pekerjaan (*job description*) untuk bagian mereka sesuai dengan aturan yang berlaku sebagai pedoman kerja, merencanakan program kerja dan anggaran penjualan di Kantor Cabang Utama, serta mengatur dan mengontrol anggaran penjualan. Selain itu, mereka juga bertanggung jawab untuk memilih pelanggan, melakukan akuisisi pasar, mempertahankan pelanggan, dan memelihara pelanggan.

#### **i. Bagian Penjualan Ritel Dan Kemitraan**

Tugasnya adalah mencapai target pendapatan dari penjualan di segmen ritel dengan mengontrol penjualan dan layanan purna jual di loket, *fulfillment*, agenpos, *o-ranger*, dan digital. Selain itu, mereka juga harus memastikan kebijakan tersebut diterapkan dengan baik. Implementasi kebijakan penjualan *e-commerce socio commerce* (P2P), pemantauan aktivitas penjualan seperti *qualify opportunity*, *cross-sell*, serta manajemen akun penjualan juga menjadi tanggung jawab mereka. Selain itu, analisis proposal penjualan, pengumpulan data pelanggan, dan pemantauan penerapan kebijakan pengelolaan pelanggan juga termasuk dalam tugas mereka.<sup>2</sup>

## **B. Hasil Pengujian Instrumen**

### **1. Uji Validitas**

Pengujian validitas dilakukan untuk membuktikan keakuratan pernyataan dalam instrumen penelitian. Dalam penelitian ini peneliti mengambil 30 responden untuk dilakukan pengujian validitas. Untuk

---

<sup>2</sup> Karlina Pitaloka, Nurdiana Mulyatini, and Kasman, "Pengaruh Job Description and Job Specification Terhadap Kinerja (Suatu Studi Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis)," *Business Management And Entrepreneurship* 1, no. 2 (2019): 54, <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/view/2289>.

menentukan valid atau tidak validnya pernyataan kuesioner, maka dilakukan perbandingan antara  $R_{hitung}$  dengan  $R_{tabel}$  dimana  $df = n - 2$  dengan taraf signifikansi 5%. Suatu pernyataan dapat dikatakan valid apabila  $R_{hitung} > R_{tabel}$  atau nilai  $sig. < 0,05$ . Dalam penelitian ini diketahui bahwa  $n = 30$ , maka  $df = 30 - 2$  diketahui hasil  $R_{tabel}$  yaitu 0,361 (nilai  $R$  product moment).<sup>3</sup> Berikut ini hasil pengujian validitas setiap variabel:

a. Beban Kerja (X1)

**Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas X1**

No Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,586	0,361	Valid
2	0,577	0,361	Valid
3	0,486	0,361	Valid
4	0,628	0,361	Valid
5	0,513	0,361	Valid
6	0,451	0,361	Valid
7	0,622	0,361	Valid
8	0,532	0,361	Valid

Sumber: data primer diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa 8 item pernyataan diatas diperoleh nilai  $r_{hitung}$  (0,361) lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ), maka 8 item pernyataan tersebut dinyatakan valid dan layak digunakan untuk penelitian.

b. Motivasi Kerja (X2)

**Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas X2**

No Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,604	0,361	Valid
2	0,576	0,361	Valid

<sup>3</sup> Nugraha, *Pengembangan Uji Statistik: Implementasi Metode Regresi Linier Bergamda Dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik*.

3	0,419	0,361	Valid
4	0,634	0,361	Valid
5	0,564	0,361	Valid
6	0,458	0,361	Valid
7	0,812	0,361	Valid
8	0,698	0,361	Valid

Sumber: data primer diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa 8 item pernyataan diatas diperoleh nilai  $r_{hitung}$  (0,361) lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ), maka 8 item pernyataan tersebut dinyatakan valid dan layak digunakan untuk penelitian.

c. Lingkungan Kerja Islami (X3)

**Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas X3**

No Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,648	0,361	Valid
2	0,591	0,361	Valid
3	0,515	0,361	Valid
4	0,485	0,361	Valid
5	0,609	0,361	Valid
6	0,602	0,361	Valid
7	0,422	0,361	Valid
8	0,717	0,361	Valid

Sumber: data primer diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa 8 item pernyataan diatas diperoleh nilai  $r_{hitung}$  (0,361) lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ), maka 8 item pernyataan tersebut dinyatakan valid dan layak digunakan untuk penelitian.

d. Produktivitas Kerja (Y)

**Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Y**

No Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
---------	--------------	-------------	------------

1	0,470	0,361	Valid
2	0,640	0,361	Valid
3	0,475	0,361	Valid
4	0,661	0,361	Valid
5	0,503	0,361	Valid
6	0,426	0,361	Valid
7	0,513	0,361	Valid
8	0,522	0,361	Valid
9	0,382	0,361	Valid
10	0,630	0,361	Valid

Sumber: data primer diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa 10 item pernyataan diatas diperoleh nilai  $r_{hitung}$  (0,361) lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ), maka 10 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak digunakan untuk penelitian

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS melalui *Reliability Analysis Statistic*. Dalam uji ini, reliabilitas kuesioner dapat dihitung menggunakan rumus *Cronbach's alpha* ( $\alpha$ ). Kuesioner dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60. Jadi  $Cronbach's\ alpha > 0,60$ , maka instrumen penelitian dianggap reliabel dan dapat dipercaya.<sup>4</sup> Berikut ini merupakan hasil pengujian reliabilitas variabel X1, X2, X3, dan Y.

**Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batasan	Ket.
1.	X1	0,676	0,60	Reliabel
2.	X2	0,739	0,60	Reliabel

<sup>4</sup> Darma, *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji T, Uji F, R2)*.

3.	X3	0,710	0,60	Reliabel
4.	Y	0,732	0,60	Reliabel

Sumber: data primer diolah SPSS 25

Dari tabel 4.5 diatas diketahui bahwa nilai *Cronbach's alpha* > 0,60, maka dapat dinyatakan bahwa variabel X1, X2, X3, dan Y dikatakan reliabel, sehingga seluruh kuesioner dapat dijadikan instrumen dalam penelitian.

### C. Hasil Pengujian Deskriptif

Dalam penelitian ini, data kuesioner penelitian yang dibagikan ada 65 responden. Berikut deskripsi data responden berdasarkan karakteristik dari masing-masing responden.

#### 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden berdasarkan jenis kelamin, yaitu laki-laki dan perempuan. Guna mengetahui frekuensi jenis kelamin dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.6 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	42	64.6	64.6	64.6
	Perempuan	23	35.4	35.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber: data primer diolah SPSS 25

Dari tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden laki-laki sebesar 42 responden dengan persentase 64,6%, sedangkan jumlah responden perempuan sebesar 23 responden dengan persentase 35,4%. Hal ini berarti karyawan PT Pos Indonesia KCU Madiun didominasi oleh laki-laki.

#### 2. Responden Berdasarkan Divisi/ Jabatan

Responden dikelompokkan berdasarkan divisi terdiri dari Pengawasan Umum, Operasional, Teknologi Digital, Penjualan Ritel



& Kemitraan, Operasi Pelayanan, dan Korporat. Untuk mengetahui frekuensi divisi dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.7 Deskripsi Responden Berdasarkan Divisi/ Jabatan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pengawasan Umum	2	3.1	3.1	3.1
	Operasional	7	10.8	10.8	13.8
	Teknologi Digital	5	7.7	7.7	21.5
	Penjualan & Jasa Keuangan	5	7.7	7.7	29.2
	Penjualan Ritel & Kemitraan	10	15.4	15.4	44.6
	Operasi Pelayanan	5	7.7	7.7	52.3
	Korporat	31	47.7	47.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

*Sumber: data primer diolah SPSS 25*

Dari tabel 4.7 diatas diketahui jumlah responden divisi pengawasan umum sebanyak 2 responden dengan persentase 3,1%, divisi operasional sebanyak 7 responden dengan persentase 10,8%, divisi teknologi digital sebanyak 5 responden dengan persentase 7,7%, divisi penjualan & jasa keuangan sebanyak 5 responden dengan persentase 7,7%, divisi penjualan ritel & kemitraan sebanyak 10 responden dengan persentase 15,4%, divisi operasi pelayanan sebanyak 5% dengan persentase 7,7%, dan divisi korporat sebanyak 31 responden dengan persentase 47,7%. Dapat disimpulkan bahwasannya jumlah responden yang paling banyak adalah responden dengan divisi korporat yaitu 47,7% responden

### 3. Hasil Tanggapan Responden Variabel Beban Kerja

Responden	Jenis Kelamin	Divisi	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	DTOTAL
1	Perempuan	Pengawasan Umum	3	3	2	3	3	4	3	3	24

2	Perempuan	Operasional	3	3	3	2	3	3	2	3	22
3	Perempuan	Operasional	3	3	2	3	2	3	3	3	22
4	Perempuan	Operasional	3	3	3	2	3	4	3	3	24
5	Perempuan	Teknologi Digital	3	2	4	4	4	2	3	4	26
6	Perempuan	Teknologi Digital	2	2	2	1	2	2	3	2	16
7	Perempuan	Teknologi Digital	3	2	3	1	2	2	2	4	19
8	Perempuan	Penjualan & Jasa Keuangan	2	2	3	4	1	2	2	2	18
9	Perempuan	Penjualan & Jasa Keuangan	3	2	4	4	2	4	2	4	25
10	Perempuan	Penjualan Ritel & Kemitraan	2	3	2	2	3	4	1	3	20
11	Perempuan	Penjualan Ritel & Kemitraan	3	3	3	3	2	3	2	3	22
12	Perempuan	Penjualan Ritel & Kemitraan	2	3	3	4	3	3	3	3	24
13	Perempuan	Penjualan Ritel & Kemitraan	3	3	3	3	2	4	3	2	23
14	Perempuan	Operasi Pelayanan	2	3	4	3	1	3	3	1	20
15	Perempuan	Operasi	2	3	4	3	1	3	3	1	20

		Pelayanan									
16	Perempuan	Operasi Pelayanan	3	4	3	4	2	3	3	1	23
17	Perempuan	Operasi Pelayanan	1	2	1	1	2	3	1	1	12
18	Perempuan	Korporat	1	2	2	3	2	4	2	1	17
19	Perempuan	Korporat	2	3	4	3	2	3	3	1	21
20	Perempuan	Korporat	2	3	4	3	2	3	3	1	21
21	Perempuan	Korporat	3	4	3	4	3	4	3	4	28
22	Perempuan	Korporat	3	3	2	4	3	3	3	3	24
23	Perempuan	Korporat	3	3	3	3	2	4	2	3	23
24	Laki-laki	Pengawasan Umum	3	3	3	3	3	4	3	3	25
25	Laki-laki	Operasional	3	2	2	3	3	3	2	2	20
26	Laki-laki	Operasional	3	2	2	3	3	3	2	2	20
27	Laki-laki	Operasional	3	3	3	3	2	3	2	2	21
28	Laki-laki	Operasional	3	3	3	3	2	3	2	2	21
29	Laki-laki	Teknologi Digital	3	3	3	3	4	4	3	4	27
30	Laki-laki	Teknologi Digital	3	2	3	2	2	3	2	2	19
31	Laki-laki	Penjualan & Jasa Keuangan	2	4	4	4	3	2	1	3	23
32	Laki-laki	Penjualan & Jasa Keuangan	2	4	4	3	4	1	1	4	23
33	Laki-laki	Penjualan & Jasa Keuangan	2	2	4	4	3	1	3	1	20

34	Laki-laki	Penjualan Ritel & Kemitraan	3	3	4	1	2	1	2	4	20
35	Laki-laki	Penjualan Ritel & Kemitraan	1	3	4	3	4	3	1	1	20
36	Laki-laki	Penjualan Ritel & Kemitraan	2	4	4	3	3	2	3	3	24
37	Laki-laki	Penjualan Ritel & Kemitraan	2	2	4	3	3	2	3	3	22
38	Laki-laki	Penjualan Ritel & Kemitraan	3	2	3	3	3	2	3	3	22
39	Laki-laki	Penjualan Ritel & Kemitraan	2	3	3	2	3	2	2	2	19
40	Laki-laki	Operasi Pelayanan	2	4	4	4	3	2	1	4	24
41	Laki-laki	Korporat	2	3	3	3	3	2	3	2	21
42	Laki-laki	Korporat	2	3	2	3	4	2	3	4	23
43	Laki-laki	Korporat	3	4	3	3	2	3	2	2	22
44	Laki-laki	Korporat	2	3	4	3	1	3	3	2	21
45	Laki-laki	Korporat	2	3	4	3	2	3	3	1	21
46	Laki-laki	Korporat	1	1	3	3	2	4	2	3	19
47	Laki-laki	Korporat	4	1	2	2	2	3	2	4	20
48	Laki-laki	Korporat	3	3	4	3	3	4	1	3	24
49	Laki-laki	Korporat	3	2	4	2	2	3	2	3	21
50	Laki-laki	Korporat	3	2	1	2	3	3	2	3	19

51	Laki-laki	Korporat	4	3	4	3	2	4	3	2	25
52	Laki-laki	Korporat	3	3	3	3	2	3	2	3	22
53	Laki-laki	Korporat	2	3	3	4	3	3	3	3	24
54	Laki-laki	Korporat	3	3	3	3	2	3	3	2	22
55	Laki-laki	Korporat	2	3	4	3	1	3	3	1	20
56	Laki-laki	Korporat	2	3	4	3	1	3	3	1	20
57	Laki-laki	Korporat	3	4	3	4	2	3	3	1	23
58	Laki-laki	Korporat	2	2	1	1	2	4	1	1	14
59	Laki-laki	Korporat	1	2	2	3	2	4	2	1	17
60	Laki-laki	Korporat	2	3	4	3	2	3	3	1	21
61	Laki-laki	Korporat	2	3	4	3	2	3	3	1	21
62	Laki-laki	Korporat	1	1	3	3	2	4	2	3	19
63	Laki-laki	Korporat	4	1	2	2	2	3	2	4	20
64	Laki-laki	Korporat	3	3	4	3	3	4	1	3	24
65	Laki-laki	Korporat	3	2	4	2	2	3	2	3	21

Sumber: data primer diolah

#### 4. Hasil Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja

Responden	Jenis Kelamin	Divisi	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	ETOTAL
1	Perempuan	Pengawasan Umum	2	3	2	3	4	3	3	3	23
2	Perempuan	Operasional	2	3	3	2	3	3	2	3	21
3	Perempuan	Operasional	3	3	2	3	3	3	3	3	23
4	Perempuan	Operasional	3	3	2	3	3	3	3	3	23
5	Perempuan	Teknologi Digital	4	3	3	1	4	2	2	3	22
6	Perempuan	Teknologi Digital	3	2	1	3	3	2	3	3	20
7	Perempuan	Teknologi Digital	3	3	2	4	2	3	3	2	22

8	Perempuan	Penjualan & Jasa Keuangan	2	3	4	2	2	2	2	2	19
9	Perempuan	Penjualan & Jasa Keuangan	4	4	3	3	3	4	3	4	28
10	Perempuan	Penjualan Ritel & Kemitraan	3	4	4	4	3	1	2	3	24
11	Perempuan	Penjualan Ritel & Kemitraan	3	4	3	3	4	3	4	3	27
12	Perempuan	Penjualan Ritel & Kemitraan	3	3	4	4	4	3	4	3	28
13	Perempuan	Penjualan Ritel & Kemitraan	4	2	3	3	3	2	3	4	24
14	Perempuan	Operasi Pelayanan	4	4	4	4	4	3	4	4	31
15	Perempuan	Operasi Pelayanan	4	4	4	4	4	3	4	4	31
16	Perempuan	Operasi Pelayanan	4	3	3	4	4	4	4	4	30
17	Perempuan	Operasi Pelayanan	4	4	3	4	3	4	4	4	30
18	Perempuan	Korporat	4	4	3	4	4	2	3	4	28
19	Perempuan	Korporat	3	4	4	3	4	3	4	4	29
20	Perempuan	Korporat	4	3	4	4	4	3	4	3	29
21	Perempuan	Korporat	3	2	3	4	2	4	3	3	24

22	Perempuan	Korporat	2	3	3	4	2	3	3	4	24
23	Perempuan	Korporat	3	3	3	4	3	3	3	4	26
24	Laki-laki	Pengawasan Umum	3	4	3	3	3	4	3	3	26
25	Laki-laki	Operasional	3	4	3	4	3	2	3	3	25
26	Laki-laki	Operasional	3	4	3	4	3	2	3	3	25
27	Laki-laki	Operasional	3	3	3	3	3	3	3	3	24
28	Laki-laki	Operasional	3	3	3	3	3	2	3	3	23
29	Laki-laki	Teknologi Digital	3	2	3	2	3	2	3	3	21
30	Laki-laki	Teknologi Digital	2	3	4	4	3	3	3	3	25
31	Laki-laki	Penjualan & Jasa Keuangan	2	2	4	3	3	2	4	4	24
32	Laki-laki	Penjualan & Jasa Keuangan	2	3	4	3	3	1	4	4	24
33	Laki-laki	Penjualan & Jasa Keuangan	3	2	4	3	4	3	4	4	27
34	Laki-laki	Penjualan Ritel & Kemitraan	3	2	3	3	4	3	4	4	26
35	Laki-laki	Penjualan Ritel & Kemitraan	2	2	3	3	3	4	4	4	25
36	Laki-laki	Penjualan Ritel & Kemitraan	3	2	4	3	4	3	4	4	27

37	Laki-laki	Penjualan Ritel & Kemitraan	3	4	3	2	2	3	3	4	24
38	Laki-laki	Penjualan Ritel & Kemitraan	3	3	4	3	2	4	4	4	27
39	Laki-laki	Penjualan Ritel & Kemitraan	3	3	4	3	2	3	4	4	26
40	Laki-laki	Operasi Pelayanan	2	2	3	4	4	1	4	4	24
41	Laki-laki	Korporat	4	4	4	4	4	3	4	4	31
42	Laki-laki	Korporat	4	2	4	3	4	3	4	4	28
43	Laki-laki	Korporat	3	2	4	4	3	2	2	2	22
44	Laki-laki	Korporat	4	4	4	4	4	3	4	4	31
45	Laki-laki	Korporat	4	4	3	4	4	3	4	4	30
46	Laki-laki	Korporat	3	4	4	3	2	3	3	4	26
47	Laki-laki	Korporat	4	3	4	3	4	4	3	3	28
48	Laki-laki	Korporat	4	3	4	3	4	4	4	4	30
49	Laki-laki	Korporat	3	2	4	3	4	2	3	4	25
50	Laki-laki	Korporat	3	2	3	3	4	3	2	3	23
51	Laki-laki	Korporat	2	3	2	3	4	3	3	3	23
52	Laki-laki	Korporat	3	4	3	3	4	3	4	3	27
53	Laki-laki	Korporat	3	3	4	4	4	3	4	3	28
54	Laki-laki	Korporat	4	2	3	3	3	2	3	4	24
55	Laki-laki	Korporat	4	4	4	4	4	3	4	4	31
56	Laki-laki	Korporat	4	4	4	4	4	3	4	4	31
57	Laki-laki	Korporat	4	3	3	4	4	4	4	4	30
58	Laki-laki	Korporat	4	4	3	4	3	4	4	4	30
59	Laki-laki	Korporat	4	4	3	4	4	2	3	4	28



60	Laki-laki	Korporat	3	4	4	3	4	3	4	4	29
61	Laki-laki	Korporat	4	3	4	4	4	3	4	3	29
62	Laki-laki	Korporat	3	4	4	3	2	3	3	4	26
63	Laki-laki	Korporat	4	3	4	3	4	4	3	3	28
64	Laki-laki	Korporat	4	3	4	3	4	4	4	4	30
65	Laki-laki	Korporat	3	2	4	3	4	2	3	4	25

Sumber: data primer diolah

### 5. Hasil Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja Islami

Responden	Jenis Kelamin	Divisi	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	FTOTAL
1	Perempuan	Pengawasan Umum	3	4	3	4	3	4	3	3	27
2	Perempuan	Operasional	2	3	2	3	3	2	3	3	21
3	Perempuan	Operasional	3	4	3	4	3	4	3	4	28
4	Perempuan	Operasional	3	3	3	3	3	3	3	3	24
5	Perempuan	Teknologi Digital	3	3	3	3	3	3	2	3	23
6	Perempuan	Teknologi Digital	3	3	4	2	3	1	3	3	22
7	Perempuan	Teknologi Digital	3	3	2	2	2	4	3	2	21
8	Perempuan	Penjualan & Jasa Keuangan	2	2	3	3	4	4	3	4	25
9	Perempuan	Penjualan & Jasa Keuangan	2	3	3	3	3	2	3	1	20
10	Perempuan	Penjualan Ritel & Kemitraan	3	4	3	4	3	3	3	4	27

11	Perempuan	Penjualan Ritel & Kemitraan	3	3	3	3	4	3	3	4	26
12	Perempuan	Penjualan Ritel & Kemitraan	4	3	4	3	3	3	3	4	27
13	Perempuan	Penjualan Ritel & Kemitraan	4	4	4	3	4	4	3	4	30
14	Perempuan	Operasi Pelayanan	4	4	4	3	4	4	3	4	30
15	Perempuan	Operasi Pelayanan	3	3	3	4	4	4	3	4	28
16	Perempuan	Operasi Pelayanan	3	3	3	4	4	4	3	4	28
17	Perempuan	Operasi Pelayanan	3	3	4	3	3	4	3	4	27
18	Perempuan	Korporat	3	3	4	3	3	4	3	4	27
19	Perempuan	Korporat	4	4	4	4	3	3	3	4	29
20	Perempuan	Korporat	4	4	4	3	4	4	3	4	30
21	Perempuan	Korporat	3	4	3	4	2	3	2	3	24
22	Perempuan	Korporat	3	2	4	3	3	2	3	4	24
23	Perempuan	Korporat	3	4	4	4	4	3	3	3	28
24	Laki-laki	Pengawasan Umum	3	3	3	4	4	3	4	3	27
25	Laki-laki	Operasional	3	4	3	4	3	3	3	4	27
26	Laki-laki	Operasional	3	4	3	3	4	4	3	3	27
27	Laki-laki	Operasional	3	3	3	3	3	3	3	3	24
28	Laki-laki	Operasional	3	3	4	3	4	3	2	3	25
29	Laki-laki	Teknologi	3	2	3	3	2	3	1	3	20

		Digital									
30	Laki-laki	Teknologi Digital	3	3	4	3	3	4	3	4	27
31	Laki-laki	Penjualan & Jasa Keuangan	3	4	4	4	3	2	3	4	27
32	Laki-laki	Penjualan & Jasa Keuangan	2	3	4	3	4	2	3	4	25
33	Laki-laki	Penjualan & Jasa Keuangan	2	3	3	4	4	2	3	4	25
34	Laki-laki	Penjualan Ritel & Kemitraan	3	3	3	4	4	2	3	4	26
35	Laki-laki	Penjualan Ritel & Kemitraan	3	3	2	3	3	2	3	4	23
36	Laki-laki	Penjualan Ritel & Kemitraan	3	4	3	4	4	3	2	4	27
37	Laki-laki	Penjualan Ritel & Kemitraan	4	3	3	3	4	3	3	4	27
38	Laki-laki	Penjualan Ritel & Kemitraan	3	3	3	4	4	3	4	4	28
39	Laki-laki	Penjualan Ritel & Kemitraan	3	3	3	4	3	3	3	3	25

40	Laki-laki	Operasi Pelayanan	2	3	4	4	2	2	3	4	24
41	Laki-laki	Korporat	4	4	4	3	4	4	3	4	30
42	Laki-laki	Korporat	3	3	3	4	4	3	4	4	28
43	Laki-laki	Korporat	4	4	3	3	4	4	3	4	29
44	Laki-laki	Korporat	4	4	4	3	4	4	3	4	30
45	Laki-laki	Korporat	3	3	3	3	3	3	3	3	24
46	Laki-laki	Korporat	3	3	4	4	3	4	3	4	28
47	Laki-laki	Korporat	4	3	3	3	4	3	4	3	27
48	Laki-laki	Korporat	3	3	3	4	4	3	4	3	27
49	Laki-laki	Korporat	3	4	3	3	4	4	3	4	28
50	Laki-laki	Korporat	4	3	3	4	3	4	3	3	27
51	Laki-laki	Korporat	3	4	3	4	3	4	3	3	27
52	Laki-laki	Korporat	3	4	3	4	3	3	3	4	27
53	Laki-laki	Korporat	3	3	3	3	4	3	3	4	26
54	Laki-laki	Korporat	4	3	4	3	3	3	3	4	27
55	Laki-laki	Korporat	4	4	4	3	4	4	3	4	30
56	Laki-laki	Korporat	4	4	4	3	4	4	3	4	30
57	Laki-laki	Korporat	3	3	3	4	4	4	3	4	28
58	Laki-laki	Korporat	3	3	4	3	3	4	3	4	27
59	Laki-laki	Korporat	3	3	4	3	3	4	3	4	27
60	Laki-laki	Korporat	4	4	4	4	3	3	3	4	29
61	Laki-laki	Korporat	4	4	4	3	4	4	3	4	30
62	Laki-laki	Korporat	3	3	4	4	3	4	3	4	28
63	Laki-laki	Korporat	4	3	3	3	4	3	4	3	27
64	Laki-laki	Korporat	3	3	3	4	4	3	4	3	27
65	Laki-laki	Korporat	3	4	3	3	4	4	3	4	28

Sumber: data primer diolah

### 6. Hasil Tanggapan Responden Variabel Produktivitas Kerja

Respon den	Jenis Kelami n	Divisi	C 1	C 2	C 3	C 4	C 5	C 6	C 7	C 8	C 9	C1 0	CTOT AL
1	Peremp uan	Pengawa san Umum	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	32
2	Peremp uan	Operasio nal	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	27
3	Peremp uan	Operasio nal	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	27
4	Peremp uan	Operasio nal	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	34
5	Peremp uan	Teknolo gi Digital	3	3	4	4	3	4	3	3	1	4	32
6	Peremp uan	Teknolo gi Digital	3	2	2	1	3	4	2	3	1	1	22
7	Peremp uan	Teknolo gi Digital	3	3	2	3	1	4	3	3	2	3	27
8	Peremp uan	Penjuala n & Jasa Keuanga n	3	3	4	1	2	2	2	3	3	4	27
9	Peremp uan	Penjuala n & Jasa Keuanga n	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	26

10	Perempuan	Penjualan Ritel & Kemitraan	2	3	2	3	4	2	3	3	2	1	25
11	Perempuan	Penjualan Ritel & Kemitraan	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	29
12	Perempuan	Penjualan Ritel & Kemitraan	4	4	4	2	4	2	4	3	4	3	34
13	Perempuan	Penjualan Ritel & Kemitraan	3	4	2	3	2	3	4	4	2	3	30
14	Perempuan	Operasi Pelayanan	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	36
15	Perempuan	Operasi Pelayanan	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	37
16	Perempuan	Operasi Pelayanan	4	4	2	4	4	4	3	3	1	4	33
17	Peremp	Operasi	3	4	2	4	2	4	4	3	1	4	31

	uan	Pelayana n											
18	Peremp uan	Korporat	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	35
19	Peremp uan	Korporat	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	30
20	Peremp uan	Korporat	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
21	Peremp uan	Korporat	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	35
22	Peremp uan	Korporat	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	26
23	Peremp uan	Korporat	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	30
24	Laki- laki	Pengawa san Umum	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	31
25	Laki- laki	Operasio nal	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	26
26	Laki- laki	Operasio nal	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	26
27	Laki- laki	Operasio nal	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	30
28	Laki- laki	Operasio nal	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	29
29	Laki- laki	Teknolo gi Digital	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	32
30	Laki- laki	Teknolo gi	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	28

		Digital											
31	Laki-laki	Penjuala n & Jasa Keuanga n	2	3	1	3	4	4	4	3	1	2	27
32	Laki-laki	Penjuala n & Jasa Keuanga n	2	3	4	3	3	3	4	4	1	2	29
33	Laki-laki	Penjuala n & Jasa Keuanga n	3	2	3	3	4	4	4	3	2	3	31
34	Laki-laki	Penjuala n Ritel & Kemitra an	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	30
35	Laki-laki	Penjuala n Ritel & Kemitra an	3	2	3	3	4	4	3	3	2	2	29
36	Laki-laki	Penjuala n Ritel & Kemitra an	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	32
37	Laki-laki	Penjuala n Ritel	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	32



		& Kemitra an											
38	Laki- laki	Penjuala n Ritel & Kemitra an	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	29
39	Laki- laki	Penjuala n Ritel & Kemitra an	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	31
40	Laki- laki	Operasi Pelayana n	2	3	2	3	3	3	4	4	1	2	27
41	Laki- laki	Korporat	4	4	4	4	3	3	4	4	1	3	34
42	Laki- laki	Korporat	2	3	4	3	4	3	3	4	2	3	31
43	Laki- laki	Korporat	4	3	3	3	2	4	4	4	2	3	32
44	Laki- laki	Korporat	4	3	2	3	2	3	3	4	2	4	30
45	Laki- laki	Korporat	3	4	3	4	3	4	4	3	2	4	34
46	Laki- laki	Korporat	3	4	2	4	1	4	4	3	1	3	29
47	Laki- laki	Korporat	4	4	2	4	2	4	4	3	1	3	31

48	Laki-laki	Korporat	3	4	3	4	1	4	4	3	1	3	30
49	Laki-laki	Korporat	3	3	2	4	2	4	3	3	1	3	28
50	Laki-laki	Korporat	4	4	2	4	1	4	4	4	1	3	31
51	Laki-laki	Korporat	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	31
52	Laki-laki	Korporat	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	29
53	Laki-laki	Korporat	4	4	3	2	4	2	4	3	4	3	33
54	Laki-laki	Korporat	3	4	2	3	2	3	4	4	2	3	30
55	Laki-laki	Korporat	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	36
56	Laki-laki	Korporat	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	36
57	Laki-laki	Korporat	4	4	2	4	4	4	3	3	1	4	33
58	Laki-laki	Korporat	3	4	2	4	2	4	4	3	1	4	31
59	Laki-laki	Korporat	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	33
60	Laki-laki	Korporat	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	30
61	Laki-laki	Korporat	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	38
62	Laki-laki	Korporat	3	4	2	4	1	4	4	3	1	3	29

63	Laki-laki	Korporat	4	4	2	4	2	4	4	3	1	3	31
64	Laki-laki	Korporat	3	4	3	4	1	4	4	3	1	3	30
65	Laki-laki	Korporat	3	3	2	4	2	4	3	3	1	3	28

Sumber: data primer diolah

#### D. Hasil Pengujian Hipotesis

##### 1. Uji Asumsi Klasik

###### a. Uji Linearitas

Pengujian linearitas digunakan untuk menentukan apakah model regresi yang sedang dianalisis adalah model regresi linear. Jika sig (*deviation from linearity*) lebih besar dari 0,05, maka model regresi dianggap linear.

- 1) Uji Linearitas Beban Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

**Tabel 4.8 Uji Linearitas Variabel Beban Kerja**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja * Beban Kerja	Between Groups	(Combined)	183.857	14	13.133	1.305	.238
		Linearity	6.397	1	6.397	.636	.429
		Deviation from Linearity	177.460	13	13.651	1.356	.214
	Within Groups		503.281	50	10.066		
	Total		687.138	64			

Sumber: data primer diolah SPSS 25

Dari tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai sig (*deviation from linearity*) variabel beban kerja (X1) sebesar 0,214 > 0,05 maka dinyatakan bahwa terdapat hubungan linearitas antara beban kerja (X1) dan produktivitas kerja (Y).

- 2) Uji Linearitas Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

**Tabel 4.9 Uji Linearitas Variabel Motivasi Kerja**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	239.315	12	19.943	2.316	.019
		Linearity	151.092	1	151.092	17.544	.000
		Deviation from Linearity	88.223	11	8.020	.931	.519
	Within Groups		447.823	52	8.612		
	Total		687.138	64			

Sumber: data primer diolah SPSS 25

Dari tabel 4.8 diketahui nilai sig (*deviation from linearity*) variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,519 > 0,05 sehingga dinyatakan bahwa terdapat hubungan linearitas antara motivasi kerja (X2) dan produktivitas kerja (Y).

- 3) Uji Linearitas Lingkungan Kerja Islami (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

**Tabel 4.10 Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja Islami**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja * Lingkungan kerja Islami	Between Groups	(Combined)	262.321	10	26.232	3.334	.002
		Linearity	120.061	1	120.061	15.261	.000
		Deviation from Linearity	142.260	9	15.807	2.009	.056
	Within Groups		424.817	54	7.867		
	Total		687.138	64			

Sumber: data primer diolah SPSS 25

Dari tabel 4.8 diketahui nilai sig (*deviation from linearity*) variabel lingkungan kerja islami (X3) sebesar 0,056 > 0,05 sehingga dinyatakan bahwa terdapat hubungan linearitas antara lingkungan kerja islami (X3) dan produktivitas kerja (Y).

b. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah residual terdistribusi secara normal atau tidak. Normalitas diuji dengan menggunakan metode uji Kolmogorov-Smirnov. Model regresi dikatakan bagus jika nilai residu memiliki distribusi normal. Jika nilai sig lebih dari 0,05, maka residual berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.72241707
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.059
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: data primer diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa hasil pengujian Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai signifikansi 0,200 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ditujukan untuk melihat hubungan/korelasi antara masing-masing variabel. Pengujian

dilakukan dengan VIF/*Tolerance*. Jika nilai VIF semua variabel independen  $< 10$ , maka tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Beban Kerja	.959	1.043
	Motivasi Kerja	.772	1.295
	Lingkungan kerja Islami	.761	1.314

*Sumber: data primer diolah SPSS 25*

Dari hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 4.12 diperoleh nilai VIF pada variabel beban kerja sebesar  $1,043 < 10,00$ , pada variabel motivasi kerja diperoleh VIF  $1,295 < 10,00$ , dan pada variabel lingkungan kerja islami diperoleh VIF  $1,314 < 10,00$ . Maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel-variabel tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

d. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas adalah pengujian yang berfungsi untuk melihat varian dari residual/sisaan konstan atau tidak. Pengujian dilakukan dengan menggunakan pengujian Glejser. Dapat dikatakan model regresi yang baik apabila tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya yaitu jika nilai sig semua variabel independen  $> 0,05$  maka tidak terjadi heterokedastisitas.

**Tabel 4.13 Hasil Uji Heterokedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.212	3.077		-.394	.695
	Beban Kerja	.074	.072	.131	1.018	.313

	Motivasi Kerja	-.007	.080	-.013	-.088	.930
	Lingkungan kerja Islami	.077	.092	.120	.831	.409

Sumber: data primer diolah SPSS 25

Dari hasil pengujian heterokedstisitas pada tabel 4.13 diketahui nilai sig variabel beban kerja  $0,313 > 0,05$ , variabel motivasi kerja  $0,930 > 0,05$ , dan variabel lingkungan kerja islami  $0,409 > 0,05$ . Hal ini disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut tidak terjadi heterokedstisitas.

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk menguji hubungan sebab akibat dari beberapa variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y).<sup>5</sup>

**Tabel 4.14 Analisis Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.549	5.431		.838	.406
	Beban Kerja	.241	.127	.205	1.888	.064
	Motivasi Kerja	.423	.140	.365	3.013	.004
	Lingkungan kerja Islami	.379	.163	.284	2.331	.023

Sumber: data primer diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda pada tabel 4.14 diatas diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 4,549 + 0,241 \text{ "Beban Kerja"} + 0,423 \text{ "Motivasi Kerja"} + 0,379 \text{ "Lingkungan Kerja Islami"} + e$$

<sup>5</sup> Sihabudin et al., *Ekonometrika Dasar Teori Dan Praktik Berbasis SPSS*.

Dari persamaan diatas menunjukkan pengertian sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta yang didapat adalah 4,549. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel beban kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja islami (X3) dianggap nol, maka nilai produktivitas kerja (Y) adalah 4,549.
- b. Nilai koefisien regresi untuk variabel beban kerja (X1) adalah 0,241. Hal ini menunjukkan bahwa jika beban kerja (X1) meningkat sebesar 1 unit, maka produktivitas kerja (Y) juga akan meningkat sebesar 0,241 unit. Koefisien positif menunjukkan hubungan searah antara beban kerja (X1) dan produktivitas kerja (Y).
- c. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) adalah 0,423. Ini menunjukkan bahwa ketika tingkat motivasi kerja (X2) naik 1 satuan, produktivitas kerja (Y) juga akan naik 1 satuan sebesar 0,423. Koefisien positif menunjukkan hubungan searah antara motivasi kerja dan produktivitas kerja. Jika motivasi kerja semakin tinggi, maka produktivitas juga akan semakin meningkat.
- d. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja islami (X3) adalah 0,379. Ini menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja islami naik 1 satuan, variabel produktivitas kerja juga naik 1 satuan sebesar 0,379. Koefisien positif menunjukkan hubungan positif antara lingkungan kerja islami (X3) dan produktivitas kerja (Y). Dengan meningkatkan lingkungan kerja yang islami, karyawan akan lebih produktif.

### **3. Uji Ketetapan Model**

#### **a. Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)**

Uji t digunakan untuk melihat apakah variabel X1, X2, dan X3 berpengaruh secara parsial atau individual terhadap Y dengan cara menentukan signifikansi hubungan antara X dan Y. Dasar



pengambilan keputusannya yaitu jika  $p\text{-value} < \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak sebaliknya jika  $p\text{-value} > \alpha$ , maka  $H_0$  diterima.

**Tabel 4.15 Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.549	5.431		.838	.406
	Beban Kerja	.241	.127	.205	1.888	.064
	Motivasi Kerja	.423	.140	.365	3.013	.004
	Lingkungan kerja Islami	.379	.163	.284	2.331	.023

Sumber: data primer diolah SPSS 25

Dari tabel 4.15 diatas diperoleh hasil pengujian signifikansi parsial (uji-t) sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT Pos Indonesia KCU Madiun

$H_{01}$ : Variabel beban kerja tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

$H_1$ : Variabel beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.15, diketahui bahwa nilai signifikansi beban kerja sebesar  $0,064 > 0,05$  artinya  $H_{01}$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel beban kerja (X1) tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Pos Indonesia KCU Madiun.

- 2) Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT Pos Indonesia KCU Madiun

$H_{02}$ : Variabel motivasi tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

$H_2$ : Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui nilai signifikansi motivasi kerja sebesar  $0,004 < 0,05$  artinya  $H_{02}$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Pos Indonesia KCU Madiun signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

- 3) Pengaruh Lingkungan Kerja Islami (X3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT Pos Indonesia KCU Madiun

$H_{03}$  : Variabel lingkungan kerja Islami tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

$H_3$  : Variabel lingkungan kerja Islami memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai signifikansi lingkungan kerja islami sebesar  $0,023 < 0,05$  artinya  $H_{03}$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja islami (X3) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Pos Indonesia KCU Madiun.

#### **b. Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)**

Uji F digunakan untuk melihat apakah seluruh variabel independen memiliki berpengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusannya yaitu apabila  $p\text{-value} < \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak sebaliknya apabila  $p\text{-value} > \alpha$ , maka  $H_0$  diterima.

**Tabel 4.16 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212.799	3	70.933	9.122	.000 <sup>b</sup>
	Residual	474.340	61	7.776		
	Total	687.138	64			

Sumber: data primer diolah SPSS 25

Berdasarkan pada tabel 4.16 diatas diperoleh hasil pengujian signifikansi simultan (uji-f) sebagai berikut:

Pengaruh Beban Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja Islami (X3) terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan di PT Pos Indonesia KCU Madiun

$H_0$  : Variabel beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja Islami secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

$H_4$  : Variabel beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja Islami secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai signifikansi Beban Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja Islami (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat diartikan bahwa Beban Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja Islami (X3) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT Pos Indonesia KCU Madiun.

### c. Uji $R^2$ (Koefisien Determinasi)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen secara bersamaan. Koefisien determinasi berkisar antara 0 hingga 1. Jika nilai mendekati 1, itu berarti variabel independen

memberikan sebagian besar informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen.

**Tabel 4.17 Hasil Uji R<sup>2</sup>**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.556 <sup>a</sup>	.310	.276	2.789

Sumber: data primer diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0,310 atau 31%. Nilai ini menunjukkan hubungan antara beban kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja islami secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pos Indonesia KCU Madiun sebesar 31% dan 69% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

#### **E. Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis pada data diatas yakni mengenai Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Islami terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Pos Indonesia KCU Madiun diperoleh pembahasan sebagai berikut:

##### 1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Pos Indonesia KCU Madiun

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa nilai uji-t sebesar  $0,064 > 0,05$ , artinya bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Fenomena ini bertentangan dengan teori Chandra Wijaya dan ojak Manurung yang mengatakan bahwa beban kerja yang tinggi menyebabkan penurunan produktivitas kerja karyawan. Hasil analisis data tersebut menunjukkan bahwa karyawan mampu menyesuaikan diri dengan peningkatan tuntutan kerja atau

bahwa terdapat faktor-faktor lain yang mendukung peningkatan produktivitas kerja.<sup>6</sup>

Berdasarkan wawancara dengan karyawan, meskipun terdapat beban kerja yang tinggi dirasakan oleh sebagian besar responden, mereka mengatakan bahwa produktivitas kerja tetap meningkat. Karyawan mengungkapkan bahwa mereka lebih fokus pada penyelesaian tugas dengan cara yang lebih efisien dan menggunakan strategi manajemen waktu yang lebih baik, yang membantu mereka menyelesaikan tugas meskipun lebih banyak pekerjaan yang perlu diselesaikan.<sup>7</sup>

Salah satu alasan mengapa beban kerja tinggi tidak mempengaruhi produktivitas kerja adalah adanya kemampuan beradaptasi dan strategi pengelolaan beban kerja yang baik di kalangan karyawan. Misalnya meskipun pekerjaan mereka lebih banyak, karyawan mungkin menggunakan teknik seperti prioritas tugas untuk memastikan mereka tetap bisa bekerja secara efisien. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi juga berperan penting. Karyawan yang merasa dihargai, memiliki tujuan yang jelas dalam pekerjaan, dan dengan mendapatkan dukungan yang baik dari manajemen maka akan cenderung untuk tetap termotivasi bahkan dalam kondisi yang penuh tantangan.<sup>8</sup>

Kemudian adanya SOP (*Standar Operating Procedur*) juga merupakan faktor penting yang membantu mengelola beban kerja tinggi. SOP yang jelas dan terstruktur memudahkan karyawan untuk mengikuti langkah-langkah yang sudah ditetapkan untuk menyelesaikan tugas secara efisien. Dengan adanya SOP, meskipun

---

<sup>6</sup> Esa Septian, "Analisis Produktivitas Kerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Prima Di Bagian Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Sardjito," *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik* 10, no. 2 (2023): 659.

<sup>7</sup> Siska, wawancara, 24 Oktober 2024.

<sup>8</sup> Ahmad Muktamar et al., "Mengungkap Peran Vital Kepemimpinan Dalam Manajemen SDM: Produktivitas, Kepuasan Kerja, Dan Retensi Tenaga Kerja Yang Berkualitas," *Journal of International Multidisciplinary Research* 2, no. 2 (2024): 10.

jumlah pekerjaan meningkat, karyawan tahu bagaimana cara menyelesaikan tugas dengan prosedur yang sudah distandarisasi, sehingga mengurangi kesulitan dalam mengambil keputusan atau mencari cara terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian SOP membantu memastikan bahwa meskipun beban kerja tinggi, produktivitas tetap terjaga dengan prosedur yang lebih terorganisir dan sistematis.<sup>9</sup>

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Kandung Joko Nugroho bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.<sup>10</sup> Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Nida Abriana Mutiadi, Ahmad Gunawan, Imam Sucipto juga mengatakan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.<sup>11</sup>

Berdasarkan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa meskipun karyawan di PT Pos KCU Madiun merasa beban kerja yang tinggi, hal tersebut tidak berpengaruh positif signifikan terhadap penurunan produktivitas kerja. Sebaliknya, hal-hal seperti motivasi internal, strategi manajemen waktu, dan adanya SOP yang jelas memungkinkan karyawan untuk mengelola pekerjaan dengan baik dan meningkatkan produktivitas.

## 2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Pos Indonesia KCU Madiun

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diperoleh nilai uji-t sebesar  $0,004 < 0,05$  yang artinya menunjukkan bahwa

---

<sup>9</sup> Fadila Rahmawati and Naura Nazhifah Suryana, "Pentingnya Standar Operasional Prosedur (SOP) Dalam Meningkatkan Efisiensi Dan Konsistensi Operasional Pada Perusahaan Manufaktur D4 Administrasi Bisnis/Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung," *Jurnal Manajemen Bisnis Digital Terkini (JUMBIDTER)* 1, no. 3 (2024): 2.

<sup>10</sup> Nugroho, "Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar."

<sup>11</sup> Mutiadi, Gunawan, and Sucipto, "Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Bagi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja PT. Mugai Indonesia."

variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan teori Chandra Wijaya dan Ojak Manurung yang mengatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja seorang, maka semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berperan sebagai pendorong utama dalam meningkatkan kinerja individu.<sup>12</sup>

Berdasarkan survei terhadap karyawan kantor pos, meskipun sebagian karyawan mengatakan tingkat motivasi yang tidak optimal akibat tekanan kerja yang tinggi, data menunjukkan bahwa produktivitas kerja mereka tetap meningkat. Karyawan mengatakan bahwa meskipun motivasi pribadi mereka sempat menurun, mereka merasa terdorong untuk tetap bekerja dengan baik karena adanya rasa tanggung jawab terhadap tim dan tujuan bersama perusahaan. Selain itu faktor-faktor non material, seperti rasa tanggung jawab, solidaritas, pengakuan atas hasil kerja mereka, dan dukungan dari lingkungan kerja, berperan sebagai pendorong karyawan untuk tetap bekerja secara optimal.<sup>13</sup>

Peningkatan produktivitas kerja yang dihasilkan dari motivasi kerja dapat diartikan bahwa ketika karyawan merasa dihargai dan didukung, mereka akan cenderung bekerja lebih fokus, komitmen, dan semangat. Faktor-faktor seperti pemberian bonus, peluang pengembangan diri, serta lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi dapat memperkuat motivasi. Dengan demikian, manajemen perusahaan perlu terus mencari cara untuk meningkatkan motivasi kerja, baik melalui program pelatihan, pemberian insentif, maupun peningkatan komunikasi internal yang efektif.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> Wijaya and Manurung, *Produktivitas Kerja: Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, Dan Motivasi Kerja Untuk Hasil Kerja Optimal*.

<sup>13</sup> Agus, Wawancara, 24 Oktober 2024.

<sup>14</sup> Aneu Nandya Indayanti and Adam Malik, "Pengaruh Kepemimpinan Profetik Terhadap Motivasi Kinerja Di Institusi Perguruan Tinggi," *Kharisma: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan* 2, no. 2 (2023): 119.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Christian Kuswibowo yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Ini menunjukkan bahwa motivasi sangat mempengaruhi produktivitas kerja. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin tinggi produktivitasnya.<sup>15</sup> Selain itu penelitian lain oleh Ahmad Prayudi juga mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.<sup>16</sup>

### 3. Pengaruh lingkungan Kerja Islami terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Pos Indonesia KCU Madiun

Hasil analisis data yang telah dilakukan diperoleh hasil uji-t sebesar 0,023, < 0,05 yang artinya menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam pandangan Islam, prinsip kerja yang baik mengutamakan etos kerja, integritas, dan tanggung jawab. Etika kerja Islam menekankan pentingnya bekerja dengan niat yang tulus untuk memberikan manfaat bagi orang lain dan menghargai nilai-nilai kejujuran, amanah, serta saling menghormati. Hal ini sesuai dengan teori Chandra dan Ojak Manurung dimana karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang menerapkan prinsip-prinsip tersebut cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan produktif.<sup>17</sup>

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, meskipun banyak yang mengeluhkan fasilitas yang kurang memadai, seperti printer yang rusak, mereka tetap menunjukkan peningkatan dalam produktivitas kerja. Mayoritas karyawan mengatakan bahwa meskipun

<sup>15</sup> Christian Kuswibowo, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *Jurnal Ilmu Multidisplin* 1, no. 4 (2023): 47.

<sup>16</sup> Ahmad Prayudi, "Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pd. Pembangunan Kota Medan," *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX* 4, no. 2 (2021): 81.

<sup>17</sup> Wijaya and Manurung, *Produktivitas Kerja: Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, Dan Motivasi Kerja Untuk Hasil Kerja Optimal*.



terbatasnya fasilitas, mereka merasa lebih termotivasi dan lebih fokus berkat lingkungan kerja Islami yang tercipta. Nilai-nilai seperti saling menghargai, kerja sama, dan kejujuran dalam tim membuat karyawan merasa dihargai dan diperhatikan, sehingga mereka tetap berusaha memberikan hasil yang terbaik meskipun ada kendala dalam hal fasilitas.<sup>18</sup>

Lingkungan kerja Islami berperan penting dalam menjaga motivasi dan kinerja karyawan, meskipun ada kekurangan dalam fasilitas fisik. Nilai-nilai Islami, seperti kejujuran, integritas, kerja sama, dan saling menghargai, menciptakan suasana yang positif dan mendukung peningkatan produktivitas kerja. Karyawan yang merasa dihargai dan diterima dalam lingkungan kerja yang mengutamakan prinsip moral dan etika, akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik, meskipun menghadapi keterbatasan fasilitas. Rasa tanggung jawab, semangat kerja sama, dan komunikasi yang baik membantu mengurangi dampak negatif dari kekurangan fasilitas dan tetap menjaga produktivitas kerjakaryawan.<sup>19</sup>

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Mufti Asiyah dan Martono mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.<sup>20</sup> Penelitian lain yang dilakukan oleh Alfian Madjidu, Idrus Usu, dan Yakup juga mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.<sup>21</sup>

Dapat disimpulkan bahwa meskipun fasilitas penunjang pekerjaan di kantor pos tidak memadai, lingkungan kerja Islami yang diterapkan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.

---

<sup>18</sup> Agus, Wawancara, 24 Oktober 2024.

<sup>19</sup> Hidayah, Nawawi, and Gustiawati, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad."

<sup>20</sup> Mufti Aspiyah and S Martono, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja," *Management Analysis Journal* 5, no. 4 (2016): 344.

<sup>21</sup> Alfian Madjidu, Idrus Usu, and Yakup Yakup, "Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai," *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5, no. 1 (2022): 458.

Nilai-nilai Islami seperti kejujuran, saling menghargai, kerja sama, dan tanggung jawab mampu memberikan motivasi yang kuat bagi karyawan untuk tetap bekerja dengan baik dan produktif. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk fokus tidak hanya pada penyediaan fasilitas fisik, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja berbasis moral yang dapat meningkatkan produktivitas kerja.

#### 4. Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Islami Secara Bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Pos Indonesia KCU Madiun

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja Islami secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil analisa data yang telah dilakukan sesuai dengan teori dari Candra Wijaya dan Ojak Manurung yang menyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu tingkat pendidikan, disiplin kerja, kemampuan, motivasi, sikap terhadap pekerjaan, beban kerja dan lingkungan kerja.<sup>22</sup>

Secara keseluruhan, beban kerja tinggi yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan produktivitas kerja karena mendorong karyawan untuk mencapai target yang lebih tinggi. Namun, tanpa motivasi yang tinggi dan lingkungan kerja yang mendukung, beban kerja yang tinggi bisa menjadi beban bagi karyawan. Motivasi kerja yang tinggi membantu karyawan mempertahankan semangat dan energi dalam menghadapi tantangan, sementara lingkungan kerja islami memastikan bahwa etika dan nilai-nilai positif dipertahankan dan menciptakan suasana kerja yang kondusif.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> Wijaya and Manurung, *Produktivitas Kerja: Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, Dan Motivasi Kerja Untuk Hasil Kerja Optimal*.

<sup>23</sup> Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, and Achmad Hasan Hafidzi, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap," *Jurnal Penelitian Ipteks* 4, no. 1 (2019): 52.

Dengan ketiga variabel ini berjalan seiringan, maka karyawan dapat mencapai produktivitas optimal tanpa mengorbankan kesejahteraan dan kepuasan kerja mereka. Perusahaan yang mampu menerapkan ketiga aspek ini akan lebih mampu meningkatkan produktivitas sekaligus mempertahankan loyalitas dan kesejahteraan karyawan.<sup>24</sup>

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Susanti Faridah dan Pamilia Sulistyowati dengan berjudul Pengaruh Motivasi, Beban Kerja dan lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kanaan Sukoharjo yang mengatakan bahwa motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.<sup>25</sup>

Hasil R Square menunjukkan bahwa variabel beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja Islami berpengaruh bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pos Indonesia KCU Madiun sebesar 31%, yang artinya 69% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

---

<sup>24</sup> Adha, Qomariah, and Hafidzi.

<sup>25</sup> Faridah and Sulistyowati, "Pengaruh Motivasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kanaan Sukoharjo."

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan melalui pengumpulan data, pengolahan data, dan analisis data, dapat ditarik kesimpulannya:

1. Beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan PT Pos Indonesia KCU Madiun.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan PT Pos Indonesia KCU Madiun.
3. Lingkungan kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan PT Pos Indonesia KCU Madiun.
4. Beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja islami secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan PT Pos Indonesia KCU Madiun.
5. Hasil R Square menunjukkan bahwa variabel beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja Islami berpengaruh bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pos Indonesia KCU Madiun sebesar 31%, yang artinya 69% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

#### **B. Saran**

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan atau badan usaha disarankan untuk menyesuaikan beban kerja, meningkatkan motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja islami yang kondusif. Agar beban kerja tidak berlebihan atau terlalu tinggi maka bisa dilakukan dengan teknik prioritas tugas dan juga penerapan SOP agar pekerjaan dapat terselesaikan secara optimal. Kemudian agar motivasi kerja tinggi dan terjaga maka bisa dilakukan dengan pemberian bonus atau penghargaan kepada karyawan. Serta agar lingkungan kerja menjadi kondusif, maka bisa dilakukan dengan penyediaan fasilitas penunjang pekerjaan yang memadai serta tempat

beribadah yang nyaman untuk karyawan. Dengan pendekatan ini, diharapkan produktivitas kerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja hanya dapat menjelaskan 31% produktivitas kerja karyawan di PT Pos Indonesia KCU Madiun. Sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan variabel yang lebih banyak dan lengkap.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, and Achmad Hasan Hafidzi. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap." *Jurnal Penelitian Ipteks* 4, no. 1 (2019): 52.
- Amiruddin, Idris. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama, 2016.
- Ariyanto, Elisa Tri Adinda, and Sinta Sundari Heriyanti. "Pengaruh Beban Kerja, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Departemen Produksi PT. Armstrong Industri Indonesia." *Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 6, no. 2 (2023): 766.
- Asmawiyah, Afiah Mukhtar, and Nurjaya. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar." *Jurnal Mirai Management* 5, no. 2 (2020): 392.
- Asnora, Fadzil Hanafi. "Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Akademi Mandiri Medan." *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)* 7, no. 2 (2020): 77. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1551>.
- Aspiyah, Mufti, and S Martono. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja." *Management Analysis Journal* 5, no. 4 (2016): 344.
- Budiasa, I Komang. *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas: CV. Pena Persada, 2021.
- Budiasa, Komang I. *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Day Manusia*. Purwokerto: Pena Persada, 2021.
- Cahyadi, Budi. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam." *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah* 3, no. 1 (2019): 30.
- Cahyaningrum, Yustina Wahyu, and Tiara Widya Antikasari. "Pengaruh Earning Per Share, Price To Book Value, Return on Asset, Dan Return on Equity Terhadap Harga Saham Sektor Keuangan." *Jurnal Economia* 13, no. 2

(2017): 196.

Darma, Budi. *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji T, Uji F, R2)*. Bogor: Guepedia, 2021.

Darmasari, Eka. "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sinar Utama Yamaha Kota Samarinda." *Jurnal Administrasi Bisnis* 10, no. 4 (2022): 294.

Faridah, Susanti, and Pamilia Sulistyowati. "Pengaruh Motivasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kanaan Sukoharjo." *Jurnal Manajemen* 1, no. 4 (2022): 505.

Faridah, Yuliana Sari, Muhammad Husni Mubarak Sri Hartaty, Yevi Dwitayanti Maulan Irwadi, and Citra Dewi Sartika. "Faktor-Faktor Demografi Yang Berdampak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Badan (UMKM) Di Kota Palembang." *Jurnal Riset Terapan Akuntansi* 2, no. 2 (2018): 106.

Fransisca, Vivi. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi PT. Alfa Surya Mandiri." *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis* 1, no. 1 (2022): 22.

Hakim, Lukman, Sabil Sabil, Amin Setio Lestingsih, and Dwiyatmoko Puji Widodo. "Studi Analisa Orientasi Kerja Dengan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Jakarta Central Asia Steel." *Jurnal Perspektif* 20, no. 1 (2022): 44.

Hasan, Muhammad Tholhah, and Afif Nadjih Anies. *Islam Dalam Perspektif Sosio Kultural*. Jakarta: Lantabora Press, 2005.

Hidayah, Bagja, Kholil Nawawi, and Syariah Gustiawati. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad." *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam* 5, no. 1 (2022): 112.

Huda, Hidayat; "Konsep Fairness Dalam Etika Bisnis Islam: Kajian Literatur Terhadap Praktik Distribusi Dan Keadilan Ekonomi." *Jurnal Ekonomi Islam* 1, no. 2 (2023): 24.

Huda, Miftahul, and Lukman Santoso. "Konstruksi Model Wakaf Perusahaan

- Dalam Negara Hukum Indonesia.” *Al-Daulah: Jurnal Hukum Dan Perundangan Islam* 9, no. 2 (2019): 391. [http://bwi.or.id/index.php?.](http://bwi.or.id/index.php?)
- Indahyati, Hanif Nur, and Hendarti Yanita. “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Murni Srijaya Sragen.” *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta* 18, no. 3 (2020): 279.
- Indayanti, Aneu Nandya, and Adam Malik. “Pengaruh Kepemimpinan Profetik Terhadap Motivasi Kinerja Di Institusi Perguruan Tinggi.” *Kharisma: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan* 2, no. 2 (2023): 119.
- Iskandar, Askar Jaya, Rini Wartu, and Zaini. *Statistik Pendidikan: Teori Dan Aplikasi SPSS*. Pekalongan: PT Nasya Expanding Manajemen, 2022.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016.
- Khaeruman, and Etc. *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. CV. AA. Rizky. Serang Banten: CV. AA Rizky, 2021.
- Kumbadewi, Luh Sri, I Wayan Suwendra, and Gede Putu Agus Jana Susila. “Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Caring Perawat.” *E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha* 9 (2021): 8.
- Kurniati, Arni, and Yuli Mardianti. “Pengaruh Beban Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Kepada Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Produksi PT . Pupuk Kujang.” *Jurnal Manajemen* 9, no. 1 (2021): 179.
- Kusumastuti, Adhi, Ahmad Mustamil Khoiun, and Taofan Ali Achmadi. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish, 2020.
- Kusumayadi, Firmansyah, and Katarina. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Makmur Jaya Abadi (Mja) Kota Bima.” *Jurnal Inovasi Penelitian* 2, no. 1 (2021): 201.
- Kuswibowo, Christian. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.” *Jurnal Ilmu Multidisplin* 1, no. 4 (2023): 47.
- Latief, Abdul, Koko Pribadi, and Mummah Rizqi Zati. “Analisa Faktor-Faktor



- Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.” *Jupiiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial* 10, no. 2 (2018): 5.
- Leihitu, K F, J A F Kalangi, and J J Rogahang. “Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tigaraksa Satria, Tbk Manado.” *Jurnal Ilmu Administrasi* 3, no. 1 (2022): 65.
- Lenita Putri, Septi, Feti Fatimah, and Rusdiyanto. “Pengaruh Motivasi Kerja Islami, Lingkungan Kerja Islami Dan Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Toko Basmallah Cabang Tempurejo Jember” 3, no. 6 (2024): 1210.
- Leswaeny, Cahya, Albenny Hevi Damanik, Erwin Parlindungan Nasution, Julia Inda Sari, Universitas Islam, and Sumatera Utara. “Pengaruh Training, Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Di Lingkungan Airnav Indonesia Cabang Medan.” *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis* 5, no. 2 (2020): 192.
- Liana, Wendy. “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang.” *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 1, no. 01 (2020): 71.
- Madjidu, Alfian, Idrus Usu, and Yakup Yakup. “Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5, no. 1 (2022): 458.
- Mahawati, Eni, Ika Yuniwati, Rolyana Ferinia, Puspita Puji Rahayu, Tiara Fani, Anggri Puspita Sari, Retno Astuti Setijaningsih, et al. *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja Dan Produktivitas Kerja. Yayasan Kita Menulis*. Semarang: Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Malino, Dewi Sartika Dg., Jusuf Radja, and Herman Sjahrudin. “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pos.” *Niagawan* 9, no. 2 (2020): 95.
- Manoppo, Prilly Kurnia Putri, Bernhard Tewal, and Irvan Trang. “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Empat Saudara Manado.” *Jurnal EMBA* 9, no. 4 (2021):

773.

- Montolalu, Christie, and Yohanes Langi. "Pengaruh Pelatihan Dasar Komputer Dan Teknologi Informasi Bagi Guru-Guru Dengan Uji-T Berpasangan (Paired Sample T-Test)." *Jurnal Matematika Dan Aplikasi DeCartesia* 7, no. 1 (2018): 45. <https://doi.org/10.35799/dc.7.1.2018.20113>.
- Muktamar, Ahmad, Ardan Saputra, Muh Zali, and Nabila Batara Ugi. "Mengungkap Peran Vital Kepemimpinan Dalam Manajemen SDM: Produktivitas, Kepuasan Kerja, Dan Retensi Tenaga Kerja Yang Berkualitas." *Journal of International Multidisciplinary Research* 2, no. 2 (2024): 10.
- Mutiadi, Nida Abriana, Ahmad Gunawan, and Imam Sucipto. "Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Bagi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja PT. Mugai Indonesia." *Jurnal Ikraith Ekonomika* 4, no. 3 (2021): 201.
- Nabawi, Rizal. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 2 (2019): 175. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>.
- Nasar, Abdul, Dimas Hadi Saputra, Mochammad Rifan Arkaan, Muhammad Bimo Ferlyando, Muhammad Teguh Andriansyah, and Putra Dena Pangestu. "Uji Prasyarat Analisis." *JEBI: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 2, no. 6 (2024): 787.
- Nugraha, Billy. *Pengembangan Uji Statistik: Implementasi Metode Regresi Linier Berganda Dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik*. Sukoharjo: Pradina Pustaka, 2022.
- Nugroho, Bayu Aji, and Apriyanti. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Loyalitas Sebagai Moderasi (Study Pada Perangkat Desa Di Kabupaten Madiun)." *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi* 4 3, no. 9 (2022): 7.
- Nugroho, Kandung Joko. "Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar." *Jurnal Otonomi* 21, no. 1 (2021): 160.

- Nurhidayati, Maulida, and Sovia Zahrianti Erika. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun)." *Jurnal Ekonomi Syariah Dan Hukum Ekonomi Syariah* 6, no. 2 (2020): 112.
- Omita Sari, Ni Made, Tri Priyono Budi Santoso, and I Ketut Sirna. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kuta Central Park Hotel." *Jurnal Bisnis* 10, no. 1 (2022): 87.
- P Tambunan, Anggiat. "Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan : Suatu Tinjauan Teoritis." *Jurnal Ilmiah Methonomi* 4, no. 2 (2018): 16.
- Panjaitan, Maludin, Sunyoto. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja." *Management Analysis Journal* 3, no. 12 (2019): 5.
- Parashakti, Ryani Dhyan, and Dewi Noviyanti. "Pengaruh Motivasi , Lingkungan Kerja , Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi* 1, no. 2 (2021): 131.
- Pariakan, Melki Ayub, Henny A Manafe, Simon Sia Niha, and Anggraeny Paridy. "Pengaruh Beban Kerja Pegawai , Motivasi Kerja , Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai ( Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia )." *Jurnal Ekonomi Manajemen* 4, no. 4 (2023): 789.
- Pitaloka, Karlina, Nurdiana Mulyatini, and Kasman. "Pengaruh Job Description and Job Specification Terhadap Kinerja (Suatu Studi Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis)." *Business Management And Entrepreneurship* 1, no. 2 (2019): 54. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/view/2289>.
- Prasetyo, Luhur, Unun Roudlotul Jannah, and Nurma Fitrianna. "Corporate Governance Model of Islamic Philanthropy at Islamic Hospitals in Ponorogo." *Iqtishadia* 15, no. 2 (2022): 294.
- Prawoto, Agung, and Wachid Hasyim. "Pengaruh Motivasi Kerja , Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufaktur Cikarang." *Jurnal IKRAITH EKONOMIKA* 5, no. 3 (2022): 285.
- Prayudi, Ahmad. "Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pd. Pembangunan Kota Medan." *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX* 4, no. 2 (2021): 81.

- Priadana, Sidik, and Denok Sunarsih. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang: Pascal Books, 2021.
- Priyambada, Gunadi, Jecky Asmura, Muhammad Reza, Anggi Safriyana, and Widya Aryanti. "Ergonomic and Work Study Fisik Menggunakan Metode Cardiovascular Load (CVL) Studi Kasus: Pekerja Sortasi Pabrik Kelapa Sawit Di PT X Provinsi Riau." *Journal of Green Engineering for Sustainability* 1, no. 1 (2023): 9.
- Purnami, Ni Made Ita, and I Wayan Mudiarta Utama. "Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *E-Jurnal Manajemen* 8, no. 9 (2019): 5627.
- Putra, Robi Eka, Roni Ekha Putera, and Desna Aromatica. "Implementasi Kebijakan Penyaluran BPNT Melalui E-Warong Versus PT Pos Indonesia Di Kota Padang." *Sawala : Jurnal Administrasi Negara* 10, no. 2 (2022): 267. <https://doi.org/10.30656/sawala.v10i2.4932>.
- Qur'an, Al. *Al- Qur'an*. 9: 105, 2014.
- Rahayu Mardikaningsih, Ella Anastasya Sinambela, Eli Retnowati, Didit Darmawan, Arif Rachman Putra, Samsul Arifin, Louise Elizabeth Radjawane, Fayola Issalillah, and Rafadi Khan Khayru. "Dampak Stres, Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja Konstruksi." *Jurnal Penelitian Rumpun Ilmu Teknik* 1, no. 4 (2022): 44.
- Rahmawati, Fadila, and Naura Nazhifah Suryana. "Pentingnya Standar Operasional Prosedur (SOP) Dalam Meningkatkan Efisiensi Dan Konsistensi Operasional Pada Perusahaan Manufaktur D4 Administrasi Bisnis/Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung." *Jurnal Manajemen Bisnis Digital Terkini (JUMBIDTER)* 1, no. 3 (2024): 2.
- Rahmawati, Ita, Lailatus Sa'adah, and Nur Chabib. *Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jombang: LPPM, 2020.
- Ramadona, Mohammad, and Indah Pangesti. "Kontribusi Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *Sosio E-Kons* 13, no. 3 (2021): 160.

- Rivai, Aziz, and Dwi Setya Nugrahini. "Pengaruh Upah Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Para Pekerja Buruh Tani Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun." *Journal of Economics and Business Research* 2, no. 1 (2022): 19.
- Rofi'ah, Khusniati, and Moh Munir. "Jihad Harta Dan Kesejahteraan Ekonomi Pada Keluarga Jamaah Tabligh: Perspektif Teori Tindakan Sosial Max Weber." *Justicia Islamica* 16, no. 1 (2019): 204.
- Rosida, Nur Fadila, and Ika Korika Swasti. "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Kota Surabaya." *Jurnal Pendidikan Ekonomi* 7, no. 3 (2022): 286.
- Rozzaqiyah, Husna, Maman Suryaman, Risma Fitriani, and Billy Nugraha. "Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di UKM Tahu Sehat Cikampek." *Journal Industrial Servicess* 6, no. 2 (2021): 91.
- Saleh, Abdul Rachman, and Hardi Utomo. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang." *Among Makarti* 11, no. 21 (2018): 43.
- Sari, Eni Nofita, Muhammad Syarif Hidayatullah Elmas, and Junaidi. "Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Dan Perdagangan Kota Probolinggo." *Journal Management, Accounting, and Digital Business* 2, no. 2 (2024): 183.
- Septiadi, Muhammad Dede, Luis Marnisah, and Susi Handayani. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang." *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 1, no. 1 (2020): 38.
- Septian, Esa. "Analisis Produktivitas Kerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Prima Di Bagian Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Sardjito." *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik* 10, no. 2 (2023): 659.
- Sihabudin, Danny Wibowo, Sri Mulyono, Jaka Wijaya Kusuma, Irvana Arofah,

- Besse Arnawisuda Ningsi, Edy Saputra, Ratni Purwasih, and Syaharuddin. *Ekonometrika Dasar Teori Dan Praktik Berbasis SPSS*. Banyumas: CV Pena Persada, 2021.
- Sitio, Vera Sylvia Saragi. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pt Bank Panin Dubai Syariah, Tbk Jabodetabek Selama Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal Ilmiah M-Progress* 11, no. 2 (2021): 126.
- Sudaryana, Bambang, and Ricky Agusiady. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish, 2022.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, 2016.
- Sugiyono, D. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Tindakan*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Suleman Hsb, Mhd, and Fitriyanti Fitriyanti. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru." *Syarikat: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah* 3, no. 1 (2020): 47.
- Suryadewi, Made Dani, Desak Ketut Sintaasih, and I Gusti Ayu Ketut Giantari. "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *Jurnal Manajemen* 9, no. 9 (2020): 3397.
- Sutarini, Ni Kadek Dhea, I Putu Dharmanu Yudarta, and I Dewa Ayu Putri Wirantari. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur." *Socio-Political Communication and Policy Review* 1, no. 2 (2024): 67.
- Syamsuri, Abd. Rasyid, Abd. Halim, and Dilla Darvita. "Analisis Adversity Quotient Dan Komunikasi Interpersonal Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Intervening Terhadap Produktivitas Karyawan." *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)* 7, no. 1 (2020): 130. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1852>.
- Trisnawaty, Martina, and Parwoto. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi 1 Pt Js Jakarta)." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* 22, no.

2 (2020): 89.

- Usmadi, Usmadi. "Penguujian Persyaratan Analisis (Uji Homogenitas Dan Uji Normalitas)." *Inovasi Pendidikan* 7, no. 1 (2020): 51.
- Venny, Winata, Weny Leo, and Williny. "Metode Pengembangan Sumber Daya Karyawan Di PT Oasis Anugerah Kasih." *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi (SENSASI)* 3, no. 1 (2021): 472.
- Wahyuningsih, Sri. "Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan." *Jurnal Warta Edisi* 13, no. 2 (2019): 9.
- Wau, Anija. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi* 1, no. 1 (2022): 45.
- Wijaya, Candra, and Ojak Manurung. *Produktivitas Kerja: Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, Dan Motivasi Kerja Untuk Hasil Kerja Optimal*. Jakarta: Kencana, 2021.
- Wijaya, Vincensius Dinar Satria, T. Arie Setiawan Prasida, and Jasson Prestiliano. "Perancangan Board Game Sebagai Media Pelatihan Karyawan Dalam Penerapan Core Value AKHLAK Di PT Pos Indonesia (Persero)." *Nirmana* 24, no. 2 (2024): 156. <https://doi.org/10.9744/nirmana.24.2.155-166>.
- Yaldi, Effiyaldi, Johni Paul Karolus Pasaribu, Eddy Suratno, Melani Kadar, Gunardi Gunardi, Ronald Naibaho, Selfi Kumara Hati, and Vira Aryati Aryati. "Penerapan Uji Multikolinieritas Dalam Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMANAGE)* 1, no. 2 (2022): 95.
- Yuniarsih, Tjutju, and Suwatno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2008.