

**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN INTEGRITAS
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. EMPAT SAUDARA MANADO**

*THE INFLUENCE OF WORKLOAD, WORK ENVIRONMENT AND INTEGRITY ON EMPLOYEE
PRODUCTIVITY AT PT. EMPAT SAUDARA MANADO*

Oleh:

**Prilly Kurnia Putri Manoppo¹
Bernhard Tewel²
Irvan Trang³**

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail

¹prillymanoppo062@student.unsrat.ac.id

²bernhardtewel@unsrat.ac.id

³trang_irvan@yahoo.com

Abstrak: Sumber daya manusia yang berkualitas adalah salah satu faktor yang akan menentukan keberhasilan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien akan mendorong karyawan bekerja secara maksimal guna mencapai visi dan misi perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Empat Saudara Manado. Jumlah populasi ada 61 orang karyawan dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menyebarkan kuesioner penelitian dan analisis data menggunakan metode regresi berganda untuk melihat hubungan antar variabel dengan uji F untuk uji hipotesis simultan dan uji T untuk uji hipotesis parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas secara simultan maupun parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Empat Saudara Manado. Pihak manajemen sebaiknya menetapkan standar pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan, meningkatkan fasilitas yang menunjang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga meningkatkan keamanan di Lingkungan Kerja. Begitu juga dengan hubungan komunikasi antar atasan dan bawahan agar bisa lebih ditingkatkan.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Integritas, Produktivitas Karyawan*

Abstract: Quality human resources is one of the factors that will determine the success of the organization. Effective and efficient management of human resources will encourage employees to work optimally in order to achieve the company's vision and mission. The purpose of this study was to determine the effect of workload, work environment and integrity on employee productivity at PT. Four Manado Brothers. The total population is 61 employees using the saturated sample technique. Data collection in this study is by distributing research questionnaires and data analysis using multiple regression methods to see the relationship between variables with F test for simultaneous hypothesis testing and T test for partial hypothesis testing. The results of this study indicate that workload, work environment and integrity simultaneously or partially have a significant positive effect on employee productivity at PT. Four Manado Brothers. The management should set work standards that are in accordance with the abilities of employees, improve facilities that support employees in completing work as well as improve security in the work environment. Likewise with the communication relationship between superiors and subordinates so that they can be further improved,

Keyword: *Workload, Work Environment, Integrity, Employee Productivity*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Keberadaan perusahaan dalam bentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya dalam tempat bekerja. Para karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya lebih profesional, yang berarti karyawan yang mempunyai pandangan untuk selalu berfikir, bekerja keras, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya. Pihak manajemen dalam perusahaan selalu mengharapkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, namun beban kerja seorang karyawan perlu diperhatikan karena manusia memiliki keterbatasan dari segi psikis maupun mental, jika karyawan diberikan beban kerja yang tepat sesuai dengan kemampuan maka dapat meningkatkan produktivitas begitu juga sebaliknya jika diberikan beban kerja diluar kemampuan maka tentunya akan berdampak negatif pada produktivitas. Selain beban kerja, lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang menentukan meningkatnya atau menurunnya produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan mudah membuat karyawan jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi yang mengakibatkan menurunnya produktivitas karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan kenyamanan tersebut akan berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan. Selanjutnya adalah integritas, jika setiap karyawan mampu menjaga integritasnya dalam bekerja dalam hal ini selalu berlaku jujur dan disiplin dalam bekerja maka secara tidak langsung sikap tanggung jawab akan tumbuh dan tentunya karyawan akan menjadi lebih produktif dalam menyelesaikan pekerjaan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Empat Saudara Manado dengan fokus penelitian pada variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas terhadap Produktivitas Karyawan.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Empat Saudara Manado
2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Empat Saudara Manado
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Empat Saudara Manado
4. Pengaruh Integritas terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Empat Saudara Manado

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Suwatno (2014:251) mendefinisikan beban kerja sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Danang Sunyoto (2012:64), beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga dapat menimbulkan stress. Indikator Beban Kerja dalam penelitian ini meliputi: Target yang harus dicapai, Kondisi Pekerjaan dan Standar Pekerjaan.

Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (2010:118) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Sedarmayanti (2011:136) mengatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Indikator Lingkungan Kerja dalam penelitian ini terbagi menjadi lingkungan kerja fisik dan non fisik. Indikator Lingkungan Kerja Fisik meliputi: Penerangan, Temperatur/suhu udara, Kelembapan, Sirkulasi udara, Kebisingan, Bau tidak sedap, Tata warna, Dekorasi, Musik dan Keamanan. Indikator Lingkungan Kerja non fisik meliputi: Suasana Kekeluargaan, Komunikasi antara atasan dan bawahan, Hubungan sesama rekan kerja dan Pengendalian diri.

Integritas

Pengertian Integritas menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2021) adalah kejujuran, mutu, sifat, atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki kemampuan yang memancarkan kewibawaan. Menurut Zahra (2011:123) integritas adalah komitmen untuk melakukan segala sesuatu sesuai dengan prinsip yang benar dan etis, sesuai dengan nilai dan norma, dan ada konsistensi untuk tetap melakukan komitmen tersebut

pada setiap situasi tanpa melihat adanya peluang atau paksaan untuk keluar dari prinsip. Indikator Integritas dalam penelitian ini meliputi: Kejujuran, Keberanian, Sikap bijaksana dan Tanggung Jawab.

Produktivitas Karyawan

Hasibuan (2016:212) menyatakan bahwa sebenarnya produktivitas mengandung sikap mental yang selalu memandang bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik daripada kehidupan hari kemarin dan esok lebih baik lagi daripada hari ini. Serdamayanti (2011:189) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting diperhatikan, dan produktivitas kerja bukanlah hasil yang tercipta dengan sendirinya, tetapi harus diupayakan dengan karyawan yang diharapkan bisa terlibat dalam program organisasi sehingga bisa mengetahui apa saja yang diminta oleh organisasi dari pekerjaan yang telah dilakukan dan bersedia untuk melaksanakan apa saja yang dibebankan terhadap para karyawan. Indikator Produktivitas Karyawan dalam penelitian ini meliputi: Ketepatan Waktu, Kualitas hasil kerja dan Kuantitas hasil kerja.

Hubungan antar variabel

Hubungan beban kerja, lingkungan kerja dan integritas terhadap produktivitas

Putri dan Irfani (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT.Pos Indonesia (Persero), tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero). Hasil penelitian menunjukkan secara simultan maupun parsial beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga Hipotesis yang diambil berdasarkan uraian diatas adalah:

H1. Terdapat hubungan secara simultan antara beban kerja, lingkungan kerja dan integritas terhadap produktivitas karyawan pada PT. Empat Saudara Manado.

Hubungan beban kerja terhadap produktivitas karyawan

Sondakh (2018) Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo, tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga Hipotesis yang diambil berdasarkan uraian diatas adalah:

H2. Terdapat hubungan secara parsial antara beban kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Empat Saudara Manado.

Hubungan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan

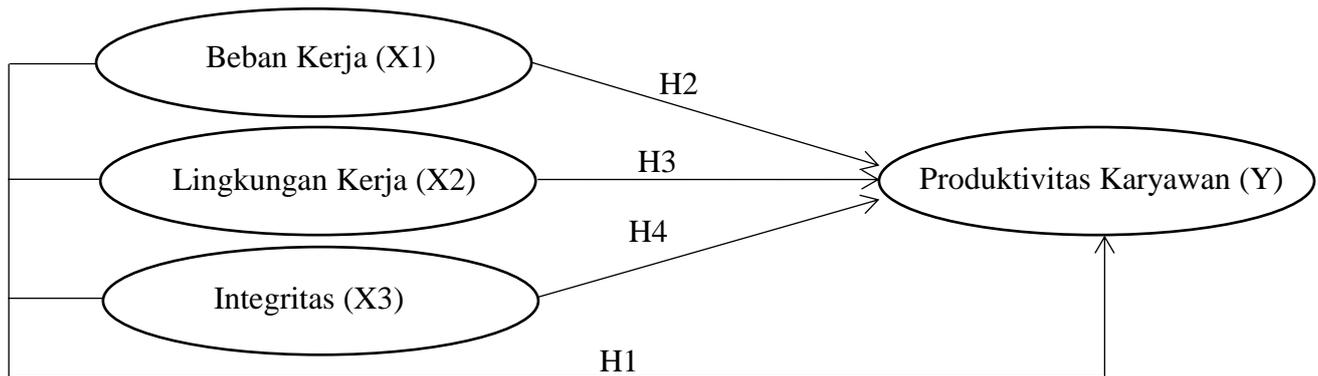
Sumajow, Tewel, Lumintang (2018) Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sehingga Hipotesis yang diambil berdasarkan uraian diatas adalah:

H3. Terdapat hubungan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Empat Saudara Manado.

Hubungan integritas terhadap produktivitas karyawan

Rani, Lambey dan Pinatik (2018) Pengaruh Integritas, Kompetensi, dan Profesionalisme terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Akuntansi pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado, tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh integritas, kompetensi, dan profesionalisme terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Akuntansi pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa integritas berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga Hipotesis yang diambil berdasarkan uraian diatas adalah:

H4. Terdapat hubungan secara parsial antara integritas terhadap produktivitas karyawan pada PT. Empat Saudara Manado.

Model Penelitian**Gambar 1. Kerangka Pemikiran***Sumber: Kajian teori, 2021***METODE PENELITIAN****Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini dikategorikan sebagai tipe penelitian kuantitatif-asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2014:57). Adapun Objek dalam penelitian ini adalah PT. Empat Saudara Manado.

Populasi, Besaran sampel dan Teknik Pengambilan Data

Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 61 orang karyawan, dimana semua karyawan dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2013:91) apabila jumlah populasi kurang dari 100 maka seluruh populasi tersebut dijadikan sampel penelitian. Jadi teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik sampel jenuh.

Data dan Sumber data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden. Data primer dalam penelitian ini meliputi karakteristik responden meliputi beban kerja, lingkungan kerja, integritas dan produktivitas karyawan yang diperoleh dari kuesioner dengan menggunakan skala likert. Data sekunder adalah data penunjang penelitian ini yang diperoleh melalui instansi terkait, jurnal dan *textbooks*.

Teknik pengumpulan data

Dalam penelitian ini untuk memperoleh data primer telah menggunakan kuesioner yang diedarkan pada responden sampel. Data sekunder diperoleh dengan mempelajari dokumen perusahaan dan mengkaji literatur terkait.

Teknik analisa data

Data yang diperoleh dianalisa dengan teknik statistik seperti uji validitas dan uji reliabilitas untuk item-item pernyataan variabel yang digunakan dalam kuesioner. Selain itu dilakukan juga analisa regresi berganda dengan uji asumsi klasik. Uji-F dan Uji-T serta koefisien determinasi untuk pembuktian hipotesa.

Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Sugiyono, 2014:455). Untuk mengukur validitas dari skor masing-masing item pernyataan adalah dengan melihat apakah $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid, sedangkan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dilakukan tanpa bias (bebas kesalahan). Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner

dari responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *cronbach alpha* untuk masing-masing variabel, dapat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0,6.

Analisa regresi berganda

Penelitian ini mengkaji pengaruh antara Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Integritas (X3) terhadap Produktivitas karyawan (Y) baik secara simultan maupun parsial. Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Uji signifikansi simultan (Uji-F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dengan tingkat signifikan yang digunakan adalah 5%. Uji ini dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dimana apabila F tabel > F hitung, maka H0 diterima dan Ha ditolak. Apabila f tabel < f hitung, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Uji signifikansi parsial (Uji-T)

Uji T digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel X dengan variabel Y, apakah variabel X1, X2 dan X3 benar-benar berpengaruh secara parsial atau individual terhadap variabel Y. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar 5%. Jika nilai sig. < 0,05 atau T hitung > T tabel maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Jika nilai sig. > 0,05 atau T hitung < T tabel maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Koefisien determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi responden

Responden dalam penelitian ini sebanyak 61 orang karyawan, terdiri dari laki-laki 52% dan perempuan sebanyak 48%. Responden paling banyak berusia 41 - 50 tahun 31%, masa kerja >5 tahun 34%, dan berpendidikan SMP 52%.

Analisa data Penelitian

Uji validitas

Hasil uji validitas pada variabel beban kerja yang terdiri dari 6 item pernyataan, diperoleh item pernyataan dengan r hitung paling rendah yaitu X1.1 sebesar 0,762, lingkungan kerja (X2) dengan 14 item pernyataan, diperoleh r hitung paling rendah yaitu pernyataan X2.8 sebesar 0,330, selanjutnya integritas (X3) dengan 8 pernyataan, dengan nilai r hitung paling rendah yaitu pernyataan X3.6 sebesar 0,647, produktivitas karyawan (Y) dengan 6 pernyataan, diperoleh item pernyataan dengan r hitung paling rendah yaitu Y.6 sebesar 0,517, dimana semua nilai-nilai ini lebih besar dari r tabel = 0,2521 sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid.

Uji reliabilitas

Hasil uji reliabilitas pada variabel beban kerja adalah sebesar 0,986, untuk lingkungan kerja sebesar 0,867, integritas sebesar 0,887 dan produktivitas karyawan sebesar 0,876, semua variabel ini dapat dinyatakan reliabel karena koefisien *Alpha Cronbach* semuanya > 0,06 maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan pada variabel penelitian reliabel atau andal.

Analisis Regresi Berganda dan pengujian hipotesis**Uji F (Simultan)****Tabel 1. Hasil uji F**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regresion	483,078	3	161,026	268,629	,000 ^b
	Residual	34,168	57	0,599		
	Total	517,246	60			

a. Dependent Variabel : Produktivitas

b. Predictors : (Contans), Integritas (X3), Lingkungan Kerja (X2), Beban Kerja (X1)

Sumber: Hasil olah data, 2021

Berdasarkan tabel 1, diketahui tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai F hitung sebesar $268,629 > F$ tabel 3,16, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas berpengaruh positif terhadap Produktivitas karyawan di PT. Empat Saudara Manado.

Uji T (Parsial)**Tabel 2. Koefisien regresi linear berganda dan hasil uji-t**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std.error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-4,386	1,374		-3,192	,002
	Beban Kerja (X1)	,073	,033	,079	2,223	,030
	Lingkungan Kerja (X2)	,170	,035	,295	4,836	,000
	Integritas (X3)	,535	,049	,688	10,981	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Sumber: Hasil olah data, 2021

Berdasarkan tabel 2, maka dapat dibentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = -4,386 + 0,073 X_1 + 0,170 X_2 + 0,535 X_3$$

- α (nilai konstan) sebesar -4,386 dan bertanda negatif artinya jika Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas bernilai 0 atau tidak berubah maka Produktivitas sebesar -4,386 satuan.
- β_1 (nilai koefisien X_1) sebesar 0,073 dan menunjukkan arah positif, artinya jika beban kerja meningkat sebesar satu satuan maka produktivitas karyawan meningkat sebesar 0,073 satuan. Dilihat nilai T hitung = $2,223 > T$ tabel = 2,002 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,030 < 0,05$ maka hasil ini menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Jadi hipotesis 2 yang menyatakan terdapat pengaruh secara parsial antara beban kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Empat Saudara Manado diterima atau terbukti
- β_2 (nilai koefisien X_2) sebesar 0,170 dan menunjukkan arah positif, artinya jika lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan maka produktivitas karyawan meningkat sebesar 0,170 satuan. Dapat dilihat nilai T hitung = $4,836 > T$ tabel = 2,002 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka hasil ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Jadi hipotesis 3 yang menyatakan terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Empat Saudara Manado diterima atau terbukti
- β_3 (nilai koefisien X_3) sebesar 0,535 dan menunjukkan arah positif, mempunyai arti jika integritas meningkat sebesar satu satuan maka produktivitas karyawan meningkat sebesar 0,535 satuan. Dapat dilihat nilai T hitung = $10,981 > T$ tabel = 2,002 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka hasil ini menyatakan bahwa integritas berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Jadi hipotesis 4 yang menyatakan terdapat pengaruh secara parsial antara integritas terhadap produktivitas karyawan pada PT. Empat Saudara Manado diterima atau terbukti.

Koefisien Determinasi**Tabel 3. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,966 ^a	,934	,930	,774

a. Predictors : (Contans), Integritas (X3), Lingkungan Kerja (X2), Beban Kerja (X1)

b. Dependent Variabel : Produktivitas

Sumber: Hasil olah data, 2021

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa nilai R adalah sebesar 0,966 yang artinya mempunyai hubungan yang kuat. Diketahui nilai R-square 0,934 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas berkontribusi terhadap Produktivitas karyawan sebesar 93,4% sedangkan sisanya 6,6% ditentukan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Pembahasan**Pengaruh Beban kerja, Lingkungan kerja dan Integritas terhadap Produktivitas karyawan**

Berdasarkan uji hipotesis 1 diperoleh hasil variabel beban kerja, lingkungan kerja dan Integritas berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Muhhamad, Adolfini dan Lumintang (2016) yang menunjukkan bahwa secara simultan maupun parsial lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian dari Sayekti Suindyah Dwiningwarni dan Prince Dindah (2017) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa secara simultan maupun parsial variabel integritas, etos kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi.

Pengaruh Beban kerja terhadap Produktivitas karyawan

Berdasarkan uji hipotesis 2 diperoleh hasil variabel beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas, sehingga disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Idayanti, Agung Ayu, Piartrini dan Sayorini (2020) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap performa karyawan. Selanjutnya penelitian dari Harini Sudarijati dan Kartiwi (2018) dengan hasil penelitian bahwa secara simultan maupun parsial beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dari penelitian dari Yuliyah Ahmad, Tewel dan Taroreh (2019) yang menyatakan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Terdapat hasil yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan tanggapan responden terhadap indikator dari variabel Beban Kerja tergolong tinggi, hal ini menunjukkan bahwa pemberian Beban Kerja yang dilakukan oleh PT. Empat Saudara sudah dinilai baik dan sesuai oleh karyawan.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Produktivitas karyawan

Berdasarkan uji hipotesis 3 diperoleh hasil variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas, sehingga disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Bhagaskara dan Damayanthi (2020) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian dari Tulenan (2015) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa secara simultan maupun parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat hasil yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan tanggapan responden terhadap indikator dari variabel Lingkungan Kerja tergolong tinggi, hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja di PT. Empat Saudara sudah dinilai baik dan nyaman oleh karyawan.

Pengaruh Integritas terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil uji hipotesis 4 diperoleh hasil variabel integritas berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas, sehingga disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Febrina dan Syamsi (2020) dengan hasil yang menunjukkan bahwa Integritas berpengaruh positif signifikan terhadap performa karyawan. Selanjutnya penelitian dari Mildanur (2018) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Integritas memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Terdapat hasil yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan tanggapan responden terhadap indikator dari variabel Integritas tergolong tinggi, hal ini menunjukkan bahwa Integritas Karyawan PT. Empat Saudara sudah dinilai baik.

PENUTUP**Kesimpulan**

1. Beban kerja, Lingkungan kerja dan Integritas secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan
2. Secara parsial Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan
3. Secara parsial menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas karyawan
4. Secara parsial ditemukan bahwa Integritas mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah:

1. Kepada PT. Empat Saudara Manado untuk lebih meningkatkan produktivitas karyawannya dengan cara menetapkan standar pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan. Begitu juga dengan Lingkungan kerja, perusahaan wajib meningkatkan keamanan dan fasilitas yang menunjang pekerjaan agar karyawan lebih merasa nyaman dalam bekerja, dan juga Integritas perlu ada perhatian lebih dari atasan, misalnya dengan lebih meningkatkan hubungan komunikasi antar atasan dan bawahan.
2. Untuk para karyawan, hendaknya dapat datang tepat waktu serta bertanggung jawab pada tugas yang diberikan.
3. Bagi perusahaan lainnya yang bergerak pada pelayanan masyarakat, perlu ditingkatkan produktivitas karyawannya agar dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, hal itu dapat diperkuat dengan mengimplementasikan beban kerja yang sesuai kemampuan, lingkungan kerja yang kondusif dan integritas yang tinggi
4. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa yaitu beban kerja, lingkungan kerja dan integritas diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan populasi yang lebih luas agar hasil penelitian lebih teruji keandalannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bhagaskara, dan Damayanthi. (2020). Effects of Personal Engineering Capabilities, Effectiveness of System Information Accounting, Physical Comfort and Work Environment on Employee Performance. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, Vol. 4, No. 8. <http://www.ajhssr.com/wp-content/uploads/2020/08/H20486167.pdf>. Diakses pada 1 Juni 2021.
- Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Dwiningwarni. S.S., dan Dindah. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dengan Pendekatan Integritas, Etos dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Organisasi. *EKSIS*, Vol. 12, No. 2. <http://eprints.uwp.ac.id/id/eprint/877/1/104-228-1-SM.pdf>. Diakses pada 1 Juni 2021.
- Febrina, dan Syamsir. (2020). The Influence of Integrity and Commitment Organizational on Employee Performance. *International Journal of Research and Analytical Reviews (IJRAR)*, Vol. 7, No. 1. <http://repository.unp.ac.id/26941/>. Diakses pada 25 Mei 2021.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Harini, Sudarijati, dan Kartiwi. (2018). Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping. *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)*, Vol. 3, No. 10. <http://repository.unida.ac.id/93/>. Diakses pada 25 Mei 2021.
- Idayanti, Ayu, Piartrini, dan Saroyini. (2020). The Effects of Communication, Competency and Workload On Employee Performance in Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, Vol. 4, No. 6. <https://www.ajhssr.com/wp-content/uploads/2020/06/E20462937.pdf>. Diakses pada 1 Juni 2021.

- KBBI. (2021) . *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. [Online]. <https://kbbi.web.id/integritas>. Diakses pada 25 Mei 2021.
- Mildanur. (2018). Hubungan Integritas dengan Produktivitas Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nagan Raya. *Skripsi : Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam-Banda Aceh*. <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/8666/1/MILDANUR.pdf> . Diakses pada 2 Juni 2021.
- Muhhamad, Adolfina, dan Lumintang. (2016) . Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 4, No. 1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/11558>. Diakses pada 16 Maret 2021.
- Putri. H.A., dan Irfani. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT.Pos Indonesia (Persero). *Prosiding Manajemen*, Vol. 6, No. 1. <http://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/manajemen/article/view/19668>. Diakses 1 Juni 2021.
- Rani, Lambey, dan Pinatik.(2018). Pengaruh Integritas, Kompetensi, dan Profesionalisme terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Akuntansi pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado. *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern*, Vol. 13, No. 3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/gc/article/view/19942/19538>. Diakses pada 25 Mei 2021.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sondakh. (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 3, No. 4. <http://www.ejournal.fekon-unima.ac.id/index.php/JAK/article/view/1443>. Diakses pada 25 Mei 2021.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumajow, Tewel, dan Lumintang. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, Vol. 6, No. 4. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21624>. Diakses pada 25 Mei 2021
- Sutrisno. Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jalarta: PT. Kencana.
- Suwatno, dan Donni. J.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tulenan. (2015). The Effect Of Work Environment And Compensation Toward Employee Performance At The Office Of State Assets And Auction Service Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 2, No. 3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9561>. Diakses pada 25 Mei 2021.
- Yuliya. A., Tewel, Taroreh. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 7, No. 3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>. Diakses pada 27 Agustus 2021.
- Zahra, Elvira. 2011. Pengaruh Integritas, Kompetensi dan Loyalitas Kepemimpinan Terhadap Kepercayaan Para Bawahan di SBU Perkapalan PT PUSRI Palembang. *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis, ISSN: 2085-1375, Edisi Ke-VI*. https://orasibisnis.files.wordpress.com/2012/05/elvira_zahra_pengaruh-integritas-kompetensi-dan-loyalitas-kepemimpinan-terhadap-kepercayaan-para-bawahan-di-sbu-perkapalan-pt-pusri-palembang.pdf. Diakses pada 25 Mei 2021.