



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No.4 (2025) pp: 6804-6811

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar

Fitria Nirmala Sari, Sitti Hasbiah, Uhud Darmawan Natsir, Zainal Ruma, Rezky Amalia Hamka

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar

sfitria094@gmail.com, siti.hasbiah@unm.ac.id, uhud.darmawan@unm.ac.id, zainal.ruma@unm.ac.id,

rezky.amalia.hamka@unm.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. Produktivitas kerja merupakan faktor penting dalam mendukung kinerja organisasi perbankan, sehingga pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan secara efektif, khususnya dalam pengaturan beban kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Beban kerja yang tidak seimbang serta lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif untuk mengidentifikasi hubungan dan pengaruh antarvariabel penelitian. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar, dengan jumlah sampel sebanyak 121 responden yang ditentukan melalui teknik simple random sampling. Teknik ini memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih sebagai responden, sehingga data yang diperoleh bersifat representatif. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator beban kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja karyawan. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas karyawan cenderung menurunkan produktivitas, sedangkan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung mampu meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu mengelola beban kerja secara proporsional dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas kerja secara berkelanjutan.

Kata kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

1. Pendahuluan

Perkembangan industri perbankan di Indonesia dalam satu dekade terakhir ditandai oleh meningkatnya kompleksitas layanan, digitalisasi sistem operasional, serta tuntutan kinerja yang semakin tinggi. Bank tidak lagi hanya dituntut mampu menjaga stabilitas keuangan, tetapi juga memastikan kualitas layanan, kecepatan transaksi, dan kepatuhan terhadap regulasi. Dalam kondisi persaingan yang semakin ketat tersebut, sumber daya manusia menjadi faktor strategis yang menentukan keberlanjutan dan keunggulan kompetitif organisasi perbankan. Dessler (2017) menegaskan bahwa keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas dan produktivitas karyawan yang menjalankan seluruh proses operasional [1].

Produktivitas kerja karyawan menjadi indikator penting karena mencerminkan kemampuan organisasi dalam mengonversi sumber daya yang dimiliki menjadi output yang bernilai. Tingkat produktivitas yang tinggi menunjukkan efektivitas kerja, efisiensi penggunaan waktu dan energi, serta keselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi [2]. Dalam konteks perbankan, produktivitas karyawan tidak hanya berhubungan dengan jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga berkaitan dengan ketepatan, akurasi, dan kualitas layanan yang diberikan kepada nasabah.

Namun demikian, tuntutan produktivitas yang tinggi sering kali diiringi oleh peningkatan beban kerja. Organisasi perbankan, termasuk bank pembangunan daerah, menghadapi tekanan target kinerja, beban administrasi, serta kebutuhan pelayanan yang terus meningkat. Robbins dan Judge (2013) menjelaskan bahwa beban kerja yang berlebihan, terutama ketika tidak diimbangi dengan sumber daya dan dukungan organisasi yang memadai,

berpotensi menimbulkan tekanan psikologis, kelelahan, dan penurunan kualitas kerja [3]. Kondisi tersebut tidak hanya berdampak pada kesejahteraan karyawan, tetapi juga dapat mengurangi produktivitas dalam jangka panjang.

Selain beban kerja, lingkungan kerja merupakan faktor penting lain yang memengaruhi produktivitas karyawan. Lingkungan kerja tidak semata-mata berkaitan dengan kondisi fisik seperti ruang kerja, pencahayaan, dan fasilitas, tetapi juga mencakup aspek nonfisik berupa hubungan kerja, pola komunikasi, dukungan atasan, dan iklim organisasi. Syafrina dan Manik (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berperan sebagai sumber motivasi yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal [4]. Robbins dan Judge (2013) juga menekankan bahwa kompensasi finansial yang tinggi tidak akan cukup untuk meningkatkan kinerja apabila lingkungan kerja tidak mendukung kenyamanan dan keterlibatan karyawan [3].

Sejumlah penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki keterkaitan yang signifikan dengan produktivitas maupun kinerja karyawan. Fathoni (2020) menemukan bahwa beban kerja yang tidak seimbang berpengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan tenaga non-kesehatan di sektor pelayanan publik [5]. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Suwaibah dan Rambe (2023), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat memperkuat dampak negatif beban kerja terhadap kinerja pegawai [6].

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu masih berfokus pada sektor industri tertentu, seperti energi, koperasi, rumah sakit, atau instansi pemerintahan, dengan karakteristik pekerjaan yang berbeda dari sektor perbankan. Penelitian yang secara spesifik mengkaji keterkaitan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada bank pembangunan daerah masih relatif terbatas. Padahal, bank pembangunan daerah memiliki karakteristik unik, baik dari sisi struktur organisasi, orientasi pelayanan publik, maupun beban kerja administratif yang tinggi akibat tuntutan regulasi dan pengawasan.

PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar sebagai salah satu bank pembangunan daerah memegang peran strategis dalam mendukung pertumbuhan ekonomi regional Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat. Cabang utama ini berfungsi sebagai pusat koordinasi layanan keuangan, penyaluran kredit, serta pengelolaan dana, sehingga aktivitas operasionalnya melibatkan berbagai unit kerja dengan tingkat kompleksitas tugas yang berbeda. Berdasarkan pengamatan awal, setiap seksi kerja di PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar memiliki beban tugas yang bervariasi, baik dari sisi volume pekerjaan maupun tingkat tanggung jawab.

Data internal menunjukkan adanya kecenderungan kelebihan jam kerja di berbagai unit, dengan rata-rata lembur yang melampaui batas waktu kerja produktif sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kondisi ini mengindikasikan adanya tekanan kerja yang cukup signifikan. Secara teoritis, situasi tersebut berpotensi menurunkan produktivitas karyawan akibat kelelahan fisik dan mental [3]. Namun, menariknya, penilaian produktivitas karyawan di PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar secara umum masih berada pada kategori baik.

Fenomena ini menunjukkan adanya paradoks empiris: di satu sisi, karyawan menghadapi beban kerja yang relatif tinggi dan keterbatasan ruang kerja; di sisi lain, tingkat produktivitas tetap terjaga. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pengaruh beban kerja terhadap produktivitas tidak berdiri sendiri, melainkan berinteraksi dengan faktor lain, salah satunya lingkungan kerja. Hubungan kerja yang harmonis, dukungan atasan, serta iklim kerja yang relatif kondusif diduga berperan sebagai sumber daya yang mampu mengimbangi tekanan beban kerja.

Kerangka pemikiran ini sejalan dengan teori *Job Demands–Resources* (JD-R) yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti (2007), yang menyatakan bahwa produktivitas dan kinerja karyawan ditentukan oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya kerja (*job resources*) [7]. Beban kerja yang tinggi dapat ditoleransi dan bahkan mendorong kinerja apabila didukung oleh lingkungan kerja yang memadai. Sebaliknya, tuntutan kerja yang tidak diimbangi dengan sumber daya organisasi akan meningkatkan risiko kelelahan dan penurunan produktivitas.

Meskipun teori dan penelitian terdahulu telah banyak membahas hubungan antara beban kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas, masih terdapat kesenjangan penelitian pada konteks empiris bank pembangunan daerah, khususnya dalam mengkaji bagaimana kedua variabel tersebut berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, belum banyak penelitian yang mengangkat kondisi empiris di mana produktivitas tetap tinggi meskipun terdapat indikasi beban kerja yang berat, sehingga membuka ruang analisis yang lebih mendalam mengenai peran lingkungan kerja sebagai faktor penyeimbang.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk memberikan kontribusi empiris dalam memahami dinamika beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. Kebaruan penelitian ini terletak pada konteks organisasi perbankan daerah dengan karakteristik beban kerja administratif dan pelayanan yang tinggi, serta pada upaya menjelaskan fenomena produktivitas yang tetap terjaga di tengah tekanan kerja yang signifikan.

Dengan demikian, penelitian ini diarahkan untuk menjawab pertanyaan penelitian sebagai berikut: (1) apakah beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar; (2) apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan; dan (3) apakah beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Jawaban atas pertanyaan tersebut diharapkan dapat memberikan dasar empiris bagi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan di sektor perbankan daerah.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif untuk menguji pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran hubungan antarvariabel secara objektif dan pengujian hipotesis melalui analisis statistik inferensial. Analisis data dilakukan secara deduktif menggunakan model regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 27.

Penelitian dilaksanakan di PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar yang berlokasi di Jl. DR. Ratulangi No. 16, Kecamatan Ujung Pandang, Kota Makassar. Pengumpulan data dilakukan selama periode Agustus hingga September 2025, pada jam kerja operasional perusahaan, sehingga responden dapat memberikan jawaban sesuai dengan kondisi kerja aktual yang dialami.

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan tetap PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar yang berjumlah 173 orang. Penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik *probability* sampling dengan metode simple random sampling agar setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai responden. Ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 121 responden. Jumlah tersebut dinilai representatif untuk menggambarkan karakteristik populasi dan memungkinkan generalisasi hasil penelitian.

Penelitian ini melibatkan tiga variabel utama, yaitu beban kerja sebagai variabel independen pertama, lingkungan kerja sebagai variabel independen kedua, dan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen. Beban kerja diukur melalui indikator kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai. Lingkungan kerja diukur melalui indikator pencahayaan dan warna ruangan, suhu udara dan kebisingan, ruang gerak, keamanan, serta hubungan antar karyawan. Produktivitas kerja karyawan diukur berdasarkan indikator kemampuan kerja, peningkatan hasil, semangat kerja, pengembangan diri, dan efisiensi kerja. Seluruh indikator tersebut dioperasionalkan dalam bentuk pernyataan tertutup menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju [8].

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden yang terpilih sebagai sampel penelitian. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan pendampingan peneliti untuk memastikan tingkat respons yang optimal dan kelengkapan jawaban. Selain itu, observasi langsung dilakukan untuk memperoleh gambaran empiris mengenai kondisi beban kerja dan lingkungan kerja. Data sekunder dikumpulkan melalui dokumen internal perusahaan, seperti data jumlah karyawan, struktur organisasi, fasilitas kerja, serta laporan absensi dan lembur, yang digunakan sebagai data pendukung analisis [9].

Sebelum dilakukan analisis utama, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi item-total dengan bantuan SPSS versi 27 untuk memastikan setiap butir pernyataan mampu mengukur konstruk yang dimaksud [10]. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* untuk menilai konsistensi internal instrumen, di mana nilai $\alpha \geq 0,70$ menunjukkan bahwa instrumen reliabel dan layak digunakan dalam penelitian [11].

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Model regresi dirumuskan sebagai berikut:

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

di mana Y merupakan produktivitas kerja karyawan, X_1 adalah beban kerja, X_2 adalah lingkungan kerja, a adalah konstanta, b_1 dan b_2 adalah koefisien regresi, serta e adalah error. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas menggunakan normal probability plot, uji multikolinearitas dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), serta uji heteroskedastisitas melalui pola sebaran residual.

Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial menggunakan uji t dan secara simultan menggunakan uji F pada tingkat signifikansi 5%. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menilai sejauh mana variabel beban kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi produktivitas kerja karyawan [12].

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Hasil

Analisis data dilakukan terhadap 121 responden karyawan PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Sebelum pengujian hipotesis, model regresi telah memenuhi asumsi klasik, sehingga hasil estimasi dapat diinterpretasikan secara valid.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,739	3,084		6,400	,000
	BEBAN KERJA	-,336	,076	-,337	-4,432	,000
	LINGKUNGAN KERJA	,473	,080	,450	5,928	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Sumber : Diolah peneliti (2025)

Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada Tabel 1. Tabel ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki koefisien regresi negatif sebesar $-0,336$ dengan nilai signifikansi 0,000, sedangkan lingkungan kerja memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,473 dengan nilai signifikansi 0,000. Temuan ini mengindikasikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sementara lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan nilai koefisien beta terstandarisasi, lingkungan kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengujian pengaruh parsial (uji t) yang juga tercermin dalam Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel beban kerja sebesar $-4,432$ dan variabel lingkungan kerja sebesar 5,928, keduanya lebih besar secara absolut dibandingkan nilai t tabel pada taraf signifikansi 5%. Hal ini menegaskan bahwa masing-masing variabel independen secara individual berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 2. Hasil Uji Simultan Variabel Penelitian

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1087,780	2	543,890	27,676	,000 ^b
	Residual	2318,914	118	19,652		
	Total	3406,694	120			
a. Dependent Variable: TOTAL PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant) LINGKUNGAN KERJA BERAN KERJA						

a. Dependent Variable: TOTAL PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA

Sumber : Diolah peneliti (2025)

Selanjutnya, pengujian pengaruh simultan dilakukan menggunakan uji F, dengan hasil yang disajikan pada Tabel 2. Nilai F hitung sebesar 27,676 dengan tingkat signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan

kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, model regresi yang dibangun dinilai layak untuk menjelaskan hubungan antarvariabel dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Determinasi Variabel Penelitian

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.565 ^a	.319	.308	4,433	2,074
a. Predictors: (Constant), TOTAL LINGKUNGAN KERJA, TOTAL BEBAN KERJA					
b. Dependent Variable: TOTAL PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN					

Sumber : Diolah peneliti (2025)

Kemampuan model dalam menjelaskan variasi produktivitas kerja karyawan ditunjukkan melalui koefisien determinasi (R^2) yang disajikan pada Tabel 3. Nilai R Square sebesar 0,319 mengindikasikan bahwa sebesar 31,9% variasi produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

3.2 Diskusi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. Hal ini terlihat dari nilai t hitung ($-4,432$) yang secara absolut lebih besar dari t tabel ($1,980$) serta nilai signifikansi ($0,000$). Koefisien regresi yang bernilai negatif juga menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka produktivitas mereka cenderung menurun.

Temuan ini sejalan dengan Teori *Demand–Control* yang dikemukakan oleh Karasek (1979) yang menyatakan bahwa tingkat produktivitas seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh keseimbangan antara *job demands* (tuntutan pekerjaan) dan *job control* (kendali atau keleluasaan dalam menyelesaikan pekerjaan) [13]. Ketika tuntutan pekerjaan tinggi tetapi ruang kendali karyawan rendah, maka akan muncul tekanan psikologis, stres kerja, dan kelelahan, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas. Kondisi ini sangat relevan dengan dinamika kerja di Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar, di mana aktivitas pelayanan, administrasi, dan pemrosesan transaksi membutuhkan ketelitian dan penyelesaian tepat waktu.

Berdasarkan hasil kuesioner, sebagian karyawan merasakan beban kerja yang cukup berat, terutama pada jam-jam padat atau saat volume transaksi meningkat. Banyak karyawan yang harus menyelesaikan dokumen dalam jumlah besar, memberikan layanan kepada nasabah secara intensif, serta memenuhi target tertentu yang menuntut ketepatan waktu. Kondisi tersebut membuat karyawan bekerja dalam ritme yang cepat dan sering kali berada dalam tekanan, sehingga memengaruhi ketelitian dan stamina kerja.

Beban kerja juga tidak selalu merata di antara seksi-seksi kerja. Seksi Layanan, Kredit, dan Pemasaran cenderung memiliki beban kerja lebih tinggi karena berhubungan langsung dengan transaksi, pengajuan berkas, dan interaksi nasabah yang intens. Sementara itu, seksi Umum dan Operasional juga menghadapi beban pekerjaan administratif dan operasional harian yang harus dikelola dengan ketelitian. Ketidakseimbangan ini dapat menimbulkan tekanan tambahan bagi unit-unit tertentu dan berpengaruh pada produktivitas jika tidak diimbangi dengan manajemen beban kerja yang baik.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Fathoni (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menurunkan produktivitas, terutama ketika karyawan bekerja di bawah tekanan waktu dan volume pekerjaan yang besar [5]. Dalam konteks Bank Sulselbar, tuntutan pekerjaan yang kompleks dan ritme kerja yang cepat dapat menurunkan performa apabila beban kerja melebihi kapasitas karyawan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menegaskan bahwa pengelolaan beban kerja yang baik sangat penting bagi PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. Pemerataan tugas, penyesuaian target, dan dukungan manajemen dapat membantu mengurangi tekanan dan menjaga produktivitas karyawan tetap optimal.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. Koefisien regresi positif sebesar

0,473 dan nilai t hitung = 5,928 dengan $Sig = 0,000$ menunjukkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.

Secara konseptual, temuan ini sejalan dengan penjelasan tentang lingkungan kerja menurut Afandi (2018) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja meliputi faktor fisik seperti pencahayaan, suhu, fasilitas kerja serta faktor nonfisik seperti hubungan antarpegawai dan komunikasi yang tentunya memengaruhi kenyamanan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas [14]. Lingkungan yang mendukung akan mendorong fokus, mengurangi gangguan, dan meningkatkan kualitas kerja.

Dalam konteks PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar, data lapangan memperlihatkan bahwa aspek-aspek lingkungan kerja fisik seperti pencahayaan, warna ruangan, suhu, kebersihan, serta ketersediaan fasilitas kerja dinilai tinggi oleh responden, yang berarti kondisi fisik tempat kerja relatif mendukung aktivitas sehari-hari. Selain itu, aspek nonfisik seperti hubungan antar rekan kerja dan komunikasi dengan atasan juga digambarkan baik dalam pra-penelitian dan hasil kuesioner. Kondisi-kondisi inilah yang berkontribusi pada peningkatan kenyamanan kerja dan memudahkan koordinasi sehingga berdampak positif pada produktivitas.

Temuan ini juga konsisten dengan penelitian terdahulu, Novita & Kusuma (2022) bahwa lingkungan kerja yang baik meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan, sementara Suwaibah & Rambe (2024) menekankan peran kualitas lingkungan kerja fisik dan sosial dalam menekan efek negatif beban kerja terhadap produktivitas. Kesamaan hasil ini memperkuat bukti bahwa lingkungan kerja adalah faktor penting dalam meningkatkan output kerja, khususnya pada organisasi layanan seperti perbankan [15, 6].

Ketersediaan fasilitas dan suasana kerja yang kondusif membantu karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan akurat, terutama pada seksi pelayanan dan kredit yang menuntut ketelitian tinggi. Data fasilitas dan deskripsi kerja di Bank Sulselbar mendukung pengamatan ini.

Temuan ini juga sejalan dengan Teori *Spillover* dari Edwards & Rothbard (2000) yang berpendapat bahwa pengalaman di tempat kerja dapat memengaruhi kondisi emosional individu dan terbawa ke perilaku kerja [16]. Lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, dan komunikasi yang baik menciptakan *spillover* positif, yaitu rasa tenang, fokus, dan motivasi yang mendorong produktivitas. Hal ini terlihat pada karyawan PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. Sebaliknya, lingkungan yang tidak kondusif dapat menimbulkan *spillover* negatif yang mengurangi semangat dan kualitas kerja, namun kondisi tersebut tidak dominan berdasarkan hasil penelitian.

Meskipun demikian, perlu digarisbawahi bahwa efektivitas lingkungan fisik dan nonfisik akan maksimal bila didukung kebijakan manajemen yang konsisten, pembagian kerja yang jelas, serta program peningkatan kompetensi. Oleh karena itu, rekomendasi praktis yang relevan adalah terus memelihara fasilitas kerja, memastikan pencahayaan dan suhu memadai, serta memperkuat komunikasi dan dukungan atasan. Langkah-langkah tersebut dapat secara langsung memperkuat dampak positif lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan bukti empiris dan dukungan teori serta penelitian terdahulu yang ada dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerjabaik aspek fisik maupun nonfisik merupakan langkah kunci untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas karyawan di PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 27,676 yang jauh lebih besar daripada F tabel sebesar 3,92, dengan nilai signifikansi 0,000.

Selain itu, nilai R Square sebesar 0,319 menunjukkan bahwa 31,9% variasi produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi beban kerja dan lingkungan kerja dalam model regresi ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut bersama-sama mempunyai peran penting dalam membentuk tingkat produktivitas karyawan.

Meskipun hasil deskripsi menunjukkan bahwa karyawan di PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar menghadapi beban kerja yang cukup tinggi terlihat dari pernyataan responden mengenai kelelahan, tekanan target, dan jam kerja yang sering melebihi waktu normal, nilai produktivitas kerja secara umum tetap berada pada kategori

tinggi. Kondisi ini dapat dijelaskan oleh peran lingkungan kerja yang relatif baik, baik dari sisi fisik maupun nonfisik. Hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa pencahayaan, suhu ruangan, tata ruang, keamanan, serta hubungan antar rekan kerja dan dukungan atasan dinilai tinggi oleh mayoritas karyawan. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang nyaman, rapi, dan didukung fasilitas memadai membantu karyawan tetap bekerja produktif meskipun menghadapi beban kerja yang besar.

Hubungan ini sejalan dengan Teori *Job Demands–Resources* (JD-R) di mana produktivitas karyawan dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya yang tersedia (*job resources*). Beban kerja yang tinggi merupakan bentuk tuntutan yang berpotensi menimbulkan stres dan menurunkan kinerja. Namun, ketika tuntutan tersebut diimbangi dengan sumber daya seperti lingkungan kerja yang mendukung, hubungan kerja yang harmonis, dan fasilitas yang memadai, dampak negatif beban kerja terhadap produktivitas dapat ditekan. Dalam konteks Bank Sulselbar, lingkungan kerja yang baik berfungsi sebagai “penyangga” terhadap tekanan beban kerja yang tinggi, sehingga karyawan masih mampu mempertahankan kualitas dan kuantitas kerja.

Temuan penelitian ini juga konsisten dengan beberapa penelitian terdahulu, penelitian Pramujadi dkk (2024) menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja atau produktivitas karyawan [17]. Penelitian Suwaibah & Rambe (2024) juga menegaskan bahwa kombinasi beban kerja, lingkungan kerja, dan faktor psikologis seperti motivasi dapat memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan [6]. Kesamaan hasil ini memperkuat bahwa dalam organisasi jasa seperti perbankan, pengelolaan beban kerja saja tidak cukup, kualitas lingkungan kerja juga harus diperhatikan agar produktivitas tetap terjaga.

Secara praktis, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya manajemen beban kerja yang seimbang dan pemeliharaan lingkungan kerja yang kondusif di PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. Beban kerja perlu dikelola melalui pembagian tugas yang proporsional antar seksi, pengaturan jam kerja dan lembur yang wajar, serta penentuan target yang realistis. Di saat yang sama, lingkungan kerja perlu terus ditingkatkan melalui pemeliharaan fasilitas kantor, pengelolaan ruang kerja yang nyaman, dan penguatan hubungan kerja yang harmonis. Kombinasi kebijakan tersebut akan membantu karyawan tetap termotivasi, fokus, dan mampu memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan beban kerja dan lingkungan kerja tidak dapat dipisahkan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. Keduanya perlu diatur secara terpadu agar tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat diimbangi oleh dukungan lingkungan kerja yang memadai, sehingga produktivitas karyawan dapat terus dipertahankan dan ditingkatkan.

4. Kesimpulan

Penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang secara signifikan memengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. Secara parsial, beban kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja, yang menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja cenderung diikuti oleh penurunan tingkat produktivitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja terbukti memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja, sehingga semakin kondusif kondisi lingkungan kerja, semakin tinggi produktivitas yang dihasilkan karyawan. Secara simultan, beban kerja dan lingkungan kerja bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa produktivitas tidak hanya ditentukan oleh jumlah dan tuntutan pekerjaan, tetapi juga oleh kondisi lingkungan kerja yang mendukung secara fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung oleh hubungan kerja yang baik mampu meredam dampak negatif beban kerja dan menjaga stabilitas produktivitas karyawan. Implikasi praktis dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang proporsional dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dapat menjadi strategi organisasi untuk meningkatkan produktivitas kerja secara berkelanjutan. Hasil penelitian ini juga membuka peluang pengembangan kebijakan sumber daya manusia yang lebih adaptif terhadap tuntutan kerja karyawan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar mempertimbangkan variabel lain di luar beban kerja dan lingkungan kerja, seperti motivasi, kompensasi, kepuasan kerja, atau gaya kepemimpinan, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Referensi

1. A. B. Bakker and E. Demerouti, "The Job Demands-Resources model: State of the art," *Journal of Managerial Psychology*, vol. 22, no. 3, pp. 309–328, 2007, doi: 10.1108/02683940710733115.
2. F. Pramujadi, D. S. Lestari, and F. Augustinah, "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Support Logistics Indonesia," *Fedianty Augustinah SAB*, vol. 2, no. 1, 2024
3. G. Dessler, *Human Resource Management*, 15th ed. Pearson, 2017.
4. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*, Edisi 9. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.
5. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25*, 9th ed. Universitas Diponegoro, 2010.
6. Ghozali, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Analisis Data Kualitatif dengan Program Nvivo*. 2005.
7. J. R. Edwards and N. P. Rothbard, "Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs," *The Academy of Management Review*, vol. 25, no. 1, pp. 178–199, 2000.
8. M. I. Fathoni, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Tenaga Non Kesehatan di Unit Pelaksana Teknis Rumah Sakit Prata,a Kota Yogyakarta," *Kaos GL Dergisi*, vol. 8, no. 75, pp. 147–154, 2020.
9. M. Trisnawaty, K. Kunci, L. Kerja. B. Kerja and P. Kerja "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta)" 2020.
10. N. Syafrina and S. Manik, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri," *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, vol. 3, no. 2, 2018.
11. P. Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing, 2018.
12. R. A. Karasek, "Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign," vol. 24, no. 2, 1979.
13. R. Novita and M. Kusuma, "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup)," *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis (JMMIB)*, vol. 1, no. 2, 2020.
14. S. P. Robbins and T. A. Judge, *Organizational Behavior*. Pearson, 2013.
15. Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta, 2019.
16. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, 2023. www.cvalfabeta.com
17. Suwaibah and S. Rambe, "Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Pada Kantor Kelurahan Teladan Barat Kecamatan Medan Kota," *Jurnal Dunia Pendidikan*, vol. 4, no. 3, pp. 1291–1308, 2024.