

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KONFLIK KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (PADA PEGAWAI DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KOTA PADANG)

Tiffany Yuni Desita<sup>1)</sup>, Zeshasina Rosha<sup>2)</sup>, Purbo Jadmiko<sup>3)</sup>

Email : [tiffanyyunidesita@gmail.com](mailto:tiffanyyunidesita@gmail.com), [zeshasina.rosaha@bunghatta.ac.id](mailto:zeshasina.rosaha@bunghatta.ac.id), [purbojadmiko@bunghatta.ac.id](mailto:purbojadmiko@bunghatta.ac.id)

## PENDAHULUAN

Tingginya tingkat absensi yang terjadi di lingkungan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang salah satunya diduga karena rendahnya produktivitas kerja yang dirasakan pegawai. Rendahnya produktivitas kerja terjadi karena sebagian besar pegawai kurang merasa dihargai seperti jarang pemberian hadiah kepada pegawai dalam bonus, tunjangan hingga kenaikan pangkat atau pun bentuk penghargaan lainnya. Produktivitas kerja perusahaan tergantung kepada keefektifan kerjasama antara individu dan kelompok (Kanzunuddin 2006). Indikasinya terlihat dengan banyaknya jumlah pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang mulai tidak mengikuti apel pagi walaupun terjadi fluktuasi namun hal ini terbilang tinggi sehingga hal ini menunjukkan terjadinya penurunan produktivitas kerja bagi pegawai, dimana salah satu ciri cirinya mereka menghindari pekerjaan.

Disamping konflik kerja, kondisi tingkat beban kerja juga menyebabkan rendahnya produktivitas kerja. Beban kerja merupakan besarnya tanggung jawab yang diberikan, tanggung jawab yang diterima dengan tekanan dan resiko yang muncul ketika beban kerja yang diberikan tidak dapat dilaksanakan secara optimal maka muncullah rasa tidak percaya diri dan penurunan produktivitas dalam bekerja. Sejalan dengan itu, bahwa produktivitas tetap merupakan subjek yang menarik menjanjikan penghematan biaya dan efisiensi penggunaan sumber daya. Perusahaan telah memperhatikan peran SDM yang merupakan faktor produksi paling utama dalam organisasi.

Manajemen terus berupaya meningkatkan produktivitas kerja para pegawainya untuk kesuksesan organisasi tersebut.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *lingkungan kerja, konflik kerja* dan *beban kerja* dalam mendorong meningkat atau menurunnya tingkat produktivitas kerja yang dirasakan pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja, lingkungan kerja, konflik kerja dan beban kerja. Menurut Sirait (2006) SDM dikatakan produktivitas apabila memiliki produktivitas kerja yang sangat tinggi serta dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara tepat waktu, efektivitas dan efisiensi merupakan dua dimensi dari produktivitas yang terkait dengan pencapaian yang maksimal dalam bekerja baik kuantitas maupun kualitas.

Menurut Leblebici (2012) menyatakan bahwa Lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas baik dari segi iklim kerja, kondisi kerja, sistem manajemen, tujuan perusahaan, organisasi, tujuan perusahaan, sistem insentif kebijakan personalia dan ukuran perusahaan.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2010:278) konflik adalah segala sesuatu interaksi pertentangan atau antagonistik antara dua pihak atau lebih. Sedangkan konflik organisasi adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota organisasi yang timbul karna adanya perbedaan status, umur, tujuan dan persepsi.

Beban kerja merupakan pekerjaan yang dikerjakan oleh seseorang, beban kerja tergantung dari bagaimana orang tersebut

menanganinya. Jika seseorang yang bekerja dengan keadaan yang tidak puas dan tidak menyenangkan, pekerjaan, tersebut akan menjadi beban bagi dirinya (Shorfiah, 2012).

### METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang yang berjumlah 39 orang dengan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus.

Metode analisis data yaitu uji normalitas dan regresi linear berganda, uji koefisien determinasi ( $r^2$ ) dan uji hipotesis (uji t statistik).

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil pengujian seperti pada tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1 Hasil Uji Signifikan Parsial**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-,924	3,719		-,249	,805	

Lingkungan_Kerja	1,010	,057	,950	17,850	,000	Diterima
Konflik_Kerja	,002	,056	,002	,038	,970	Ditolak
Beban_Kerja	,017	,061	,015	,286	,777	Ditolak

Hasil penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

#### a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

Dapat dibuktikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang.

#### b. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Dapat dibuktikan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak yang artinya konflik kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang.

#### c. Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Dapat dibuktikan hipotesis ditolak, variabel bebas beban kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

### KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan konflik kerja serta beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang dan

disarankan bagi instansi memberi ruang bagi para peneliti lain untuk meneliti pada objek yang sama, jikalau masih terdapat hambatan seperti *pandemic* sekarang ini agar memberikan solusi seperti penyebaran kuesioner secara *online*, sehingga responden tidak membutuhkan waktu yang lama dalam mengisi kuesioner yang telah dibagikan

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Ibu Zeshasina Rosha, S.E., M.Si, dan Bapak Purbo Jadmiko, S.E., M.Sc selaku pembimbing, yang telah sabar memberikan arahan, serta pikirannya dalam memberikan bimbingan, petunjuk atau pendapat yang sangat penulis butuhkan dalam penulisan ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Delmas, Magali A. dan Sanja Pekovic. (2012). *Environmental Standards and Labor Productivity : Understanding the Mechanisms that Sustain Sustainability*. Journal of Organizational Behavior,
- Han, J., & Kamber, M. (2006). *Data Mining: Concepts and Techniques*. *Soft Computing Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)* Page 36 (Vol. 54).
- Kanzunuddin, Muhammad. 2006. *Kepuasan Kerja Pengaruhnya Pada Produktivitas Kerja Pegawai Sebuah Perusahaan*. Jurnal Fokus Ekonomi Vol. 1 No. 1: 22-30.
- Leblebici, D. (2012). *Impact Of Workplace Quality On Employee's Productivity: Case Study Of A Bank In Turkey*. Journal of Business, Economics & Finance.
- Prijayanti, isnia. (2015). *Pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap burnout pada pegawai pt. x*
- Robbins Steven P dan Timothy, 2012, *Organizational of Bahvior*, 8th Edition, McGraw-Hill, Irwin.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Sirait, Justin T, 2006, *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KONFLIK KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA PEGAWAI DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KOTA PADANG**

**Tiffany Yuni Desita**

**Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bung Hatta Padang**

Email : [tiffanyyunidesita@gmail.com](mailto:tiffanyyunidesita@gmail.com)

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting bagi perusahaan, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Suatu perusahaan dalam melakukan aktifitasnya untuk mencapai yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yang dikelola dengan baik, diharapkan akan mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Kenyamanan dalam bekerja menjadi salah satu kunci sukses keberhasilan setiap organisasi untuk terus berkembang dan bertahan hidup. Kenyamanan sangat identik dengan produktivitas kerja. Meningkatnya produktivitas kerja akan mendorong komitmen yang kuat dari pegawai untuk terus memajukan organisasi tempat mereka bekerja. Hal sebaliknya akan

memberikan dampak negatif pada organisasi ketika banyak pegawai di dalam institusi yang merasa tidak puas. Munculnya rasa tidak puas justru akan melemahnya kualitas kerja dan produktivitas kerja sehingga akan mempengaruhi eksistensi organisasi dalam jangka panjang.

Dalam beberapa tahun terakhir institusi yang terus disoroti perkembangan kinerjanya adalah institusi yang dikelola oleh pemerintah, khususnya yang bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada publik. Salah satu kota yang terus menunjukkan perkembangan dari sudut ekonomi dan bisnis adalah Kota Padang. Kota tersebut merupakan daerah penghasil devisa tertinggi bagi pendapatan daerah Sumatera Barat. Permasalahan utama yang dihadapi pemerintah daerah Kota Padang adalah buruknya kinerja operasional dan pelayanan yang diperlihatkan oleh salah satu dinas yang dikelola pemerintah yaitu Dinas Pariwisata. Institusi tersebut memiliki tanggung jawab yang besar bagi pengelolaan dalam bidang wisata.

Dalam beberapa tahun terakhir lembaga tersebut terus mendapatkan persepsi negatif dari masyarakat khususnya berhubungan dengan sikap yang ditunjukkan pegawai dalam bekerja, masyarakat pada umumnya di Kota Padang sering kali menilai pegawai pegawai yang bekerja pada instansi tersebut sangat santai dalam bekerja hal ini didasarkan dengan adanya fenomena dilapangan, seperti banyaknya pegawai tersebut ditemukan di tempat-tempat umum. Fenomena tersebut membuat persepsi negatif dalam pikiran masyarakat tentang perilaku disiplin dan produktivitas kerja pegawai di lingkungan instansi dan dinas yang dikelola pemerintah sangat rendah. Jumlah absensi pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang sangat tinggi, terlihat pada Bulan Januari jumlah absensi mencapai 30 orang, mengalami penurunan di Bulan Februari menjadi 19 orang, penurunan kembali terjadi pada Bulan Maret menjadi 15 orang dan kembali naik menjadi 19 orang di Bulan April. Pada Bulan Mei 2018 jumlah kasus absensi di lingkungan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan menurun tajam menjadi 5 orang akan tetapi kembali mengalami kecenderungan meningkat pada Bulan Agustus menjadi 15 orang, diakhir tahun tingkat absensi pegawai negeri di Dinas Dinas Pariwisata dan Kebudayaan menurun tipis menjadi 5 orang.

Kasus tersebut pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang relatif tinggi mengingat jumlah pegawai tetap di institusi tersebut berjumlah 39 orang (PNS). Sesuai dengan data yang diperoleh

menunjukkan tingkat kasus absensi yang terjadi pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang yang sangat tinggi, jika kondisi tersebut terus dibiarkan maka citra dan reputasi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang akan menurun.

Menurut Robbins dan Timothy (2012:321) salah satu bentuk rasa tidak puas yang dirasakan pegawai dalam bekerja dapat diamati dari perilaku kesehariannya dalam organisasi seperti adanya keinginan pegawai untuk menghindari pekerjaan, sehingga mendorong meningkatnya tingkat keterlambatan dan absensi dari pegawai. Jika hal tersebut terus dibiarkan, maka akan menurunkan kinerja perusahaan secara menyeluruh atau mengakibatkan terganggunya eksistensi perusahaan dimasa mendatang.

Tingginya tingkat absensi yang terjadi di lingkungan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang salah satunya diduga karena rendahnya produktivitas kerja yang dirasakan pegawai. Rendahnya produktivitas kerja terjadi karena sebagian besar pegawai kurang merasa dihargai seperti jarang pemberian hadiah kepada pegawai dalam bonus, tunjangan hingga kenaikan pangkat atau pun bentuk penghargaan lainnya. Produktivitas kerja perusahaan tergantung kepada keefektifan kerjasama antara individu dan kelompok (Kanzunuddin 2006) . Indikasinya terlihat dengan banyaknya jumlah pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang mulai tidak mengikuti apel pagi walaupun terjadi fluktuasi namun hal ini terbilang tinggi sehingga hal ini menunjukkan

terjadinya penurunan produktivitas kerja bagi pegawai, dimana salah satu ciri cirinya mereka menghindari pekerjaan.

Disamping konflik kerja, kondisi tingkat beban kerja juga menyebabkan rendahnya produktivitas kerja. Beban kerja merupakan besarnya tanggung jawab yang diberikan, tanggung jawab yang diterima dengan tekanan dan resiko yang muncul ketika beban kerja yang diberikan tidak dapat dilaksanakan secara optimal maka muncullah rasa tidak percaya diri dan penurunan produktivitas dalam bekerja. Sejalan dengan itu, bahwa produktivitas tetap merupakan subjek yang menarik menjanjikan penghematan biaya dan efisiensi penggunaan sumber daya. Perusahaan telah memperhatikan peran SDM yang merupakan faktor produksi paling utama dalam organisasi. Manajemen terus berupaya meningkatkan produktivitas kerja para pegawainya untuk kesuksesan organisasi tersebut.

Berdasarkan kepada uraian fenomena dan latar belakang masalah yang telah dijelaskan maka peneliti tertarik untuk membuat sebuah penelitian yang akan membahas sejumlah variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai khususnya pada mereka yang bekerja di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan. Penelitian ini bersifat empiris yang berjudul: Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Pada Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang).

Berdasarkan kepada uraian latar belakang masalah dan fenomena penelitian yang telah dijelaskan, maka diajukan beberapa pertanyaan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah *lingkungan kerja* berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang?
2. Apakah *konflik kerja* berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang?
3. Apakah *beban kerja* berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang?

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *lingkungan kerja*, *konflik kerja* dan *beban kerja* dalam mendorong meningkat atau menurunnya tingkat produktivitas kerja yang dirasakan pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang.

## **METODE PENELITIAN**

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang yang berjumlah 39 orang dengan sampel yang digunakan sebanyak 39 orang pegawai tetap di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Mengingat ukuran sampel yang di gunakan sama dengan populasi maka metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus. Pada penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data primer,

yaitu data yang diperoleh dan diolah secara langsung data tersebut belum pernah dipublikasikan oleh berbagai pihak yang berkepentingan. Data primer dicari dengan melakukan observasi lapangan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang memenuhi kriteria sampel. Berdasarkan kepada hipotesis yang diajukan variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel dependen yaitu produktivitas kerja, variabel independen lingkungan kerja, konflik kerja dan beban kerja. Secara umum option dan nilai pengukuran yang diberikan untuk masing masing pernyataan adalah sebagai berikut: Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 5, Netral (N) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) = 1.

Uji instrumen penelitian yaitu uji validitas. Didalam model tersebut pengujian validitas dilakukan sebanyak tiga tahapan. Pada tahapan pertama

dilakukan identifikasi kelayakan variabel dengan mengamati nilai Keiser Meyer Oilkin (KMO) yang harus berada diatas 0.50 dan uji reliabilitas digunakan nilai *cronbach alpha* minimal 0,70, semakin dekat koefisien keandalan dengan 1,0 semakin baik (Sekaran, 2006). Metode analisis data yaitu uji normalitas dan regresi linear berganda, uji koefisien determinasi ( $r^2$ ) dan uji hipotesis (uji t statistik).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda berguna untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang. Berikut hasil analisis dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1 Hasil Analisis Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-,924	3,719		-,249	,805
	X1	1,010	,057	,950	17,850	,000
	X2	,002	,056	,002	,038	,970
	X3	,017	,061	,015	,286	,777

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah Peneliti (2020)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel dengan bantuan SPSS diperoleh persamaan regresi linear

berganda dapat dituliskan sebagai berikut  $Y = a + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + e$

$$Y = -0,924 + 1,010X1 + 0,002X2 + 0,017X3 + e$$

Hasil analisis regresi linear berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut

1. Nilai konstanta sebesar -0,924 (negatif) artinya, jika variabel lingkungan kerja (x1), konflik kerja (X2), beban kerja (X3) bernilai 0, maka variabel produktivitas kerja menurun sebesar 0,924.
2. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 1,010 artinya jika konflik kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka Produktivitas Kerja pegawai akan meningkat sebesar 1,010. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara Lingkungan Kerja dengan produktivitas kerja.
3. Nilai koefisien variabel konflik kerja sebesar 0,002 artinya jika Konflik Kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka Produktivitas Kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,002. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara Konflik Kerja dengan produktivitas kerja.
4. Nilai koefisien variabel beban kerja sebesar 0,017 artinya jika beban kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka produktivitas kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,017. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara beban kerja dengan produktivitas kerja.

## Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 2 Hasil Uji R Square Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,949 <sup>a</sup>	,901	,893	3,086

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 2, model summary menunjukkan bahwa adalah 0,901 atau 90,1 %. Hal ini berarti besarnya pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja, konflik kerja dan beban kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja) adalah sebesar 90,1% sedangkan sisanya 3% dijelaskan oleh variabel diluar model regresi.

## Uji Hipotesis (Uji T Statistik)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dalam regresi linear berganda. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis diterima, variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat. Nilai  $t_{tabel}$  yang didapat berdasarkan penelitian ini adalah sebagai berikut :

$n$  = jumlah observasi

$k$  = jumlah variabel penelitian

$df = n - k$

$df = 39 - 4 = 35$

Nilai signifikan yang digunakan adalah 5% (karena 2 sisi, jadi signifikansinya 0,025) maka nilai  $t_{tabel} = 2,030$  (dilihat dari daftar t tabel)

**Tabel 3 Hasil Uji Signifikan Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Ke
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-.924	3,719		-.249	,805	
Lingkungan_Kerja	1,010	,057	,950	17,850	,000	Diterima
Konflik_Kerja	,002	,056	,002	,038	,970	Ditolak
Beban_Kerja	,017	,061	,015	,286	,777	Ditolak

a. Dependent Variable: Produktivitas\_Kerja

Sumber : Data diolah Peneliti (2020)

Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria :

1. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). berarti secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan tabel diatas, yaitu hasil uji t adalah sebagai berikut :

1. Pada variabel lingkungan kerja (X1) nilai  $t_{hitung}$  sebesar 17,850. Artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  2,030 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat dibuktikan hipotesis pertama diterima, variabel bebas lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
2. Pada variabel konflik kerja kerja (X2) nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0.038. Artinya  $t_{hitung} < t_{tabel}$  2,030 dan nilai signifikan  $0,970 > 0,05$  maka dapat dibuktikan hipotesis kedua ditolak, variabel bebas konflik kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
3. Pada variabel beban kerja kerja (X3) nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0.286. Artinya  $t_{hitung} < t_{tabel}$  2,030 dan nilai signifikan  $0,777 > 0,05$  maka dapat dibuktikan

hipotesis ketiga ditolak, variabel bebas beban kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang.**

Dari hasil uji antar variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel terkait produktivitas kerja (Y) menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar 17, 850 artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  2,030 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , Maka dapat dibuktikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang.

Terdapat beberapa penelitian yang sejalan tentang pengaruh lingkungan kerja pada produktivitas kerja, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Leblıcı (2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif pada pegawai artinya semakin baik kualitas lingkungan kerja pegawai akan semakin tinggi pada produktivitasnya, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pegawai tidak nyaman dengan kondisi fisik di tempat kerja cenderung tidak puas dalam melakukan pekerjaannya. Penelitian berikutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Delmas & Pekovic (2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh pada produktivitas kerja, perusahaan yang mengadopsi standar lingkungan memperoleh satu standar deviasi lebih tinggi dibandingkan dengan

perusahaan yang tidak mengadopsi standar perusahaan dilingkungannya

### **Pengaruh Konflik Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang**

Dari hasil uji antar variabel beban kerja (X2) dan variabel terkait produktivitas kerja (Y) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,038 artinya  $t_{hitung} < t_{tabel}$  2,030 dan nilai signifikan 0,970 > 0,05 maka dapat dibuktikan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak yang artinya konflik kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Han et, al (2014), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja, karena keberadaan konflik dalam suatu organisasi tidak dapat dihindari. Pada suatu organisasi kerap kali didukung pula oleh kehadiran individu/kelompok yang ambisius dalam melaksanakan tugasnya kerap kali merangsang potensi konflik menjadi nyata yang tidak terkendali dan apabila ini tidak dapat diatasi akan berakibat menurunnya rasa produktivitas kerja pegawai.

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang**

Dari hasil uji antar variabel beban kerja (X3) dan variabel terkait produktivitas kerja (Y) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,286. Artinya  $t_{hitung} < t_{tabel}$  2,030 dan nilai signifikan 0,777 > 0,05 maka dapat dibuktikan hipotesis ditolak, variabel bebas beban kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian tidak sejalan dengan penelitian Prijayanti (2015) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat beban kerja yang dimiliki pegawai akan mendorong semakin menguatnya tekanan yang dirasakan pegawai dalam bekerja sehingga mendorong munculnya tekanan kerja atau begitu banyak beban kerja yang diberikan dan menciptakan kelelahan emosional serta tidak adarasa percaya diri lagi yang menimbulkan kurangnya kinerja pegawai.

### **SIMPULAN**

Kesimpulan dari penelian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Pada

Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang)” adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang.
2. Konflik kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang.
3. Beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang.

### **KETERBATASAN PENELITIAN**

Dalam melakukan penelitian ini peneliti menyadari masih memiliki sejumlah kekurangan dan kelemahan. Beberapa kelemahan yang peneliti rasakan antara lain:

1. Dalam penelitian ini peneliti kesulitan dalam penyebaran kuesioner dikarenakan adanya *pandemic Covid-19*, dimana peneliti mendapatkan keterbatasan akses masuk ke Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang.
2. Dalam penelitian ini peneliti juga mengalami kesulitan terutama harus menunggu responden datang ke kantor, dikarenakan sejak *pandemic* kebijakan bekerja dirumah atau *work from home* dicanangkan, sehingga peneliti harus menunggu responden hingga 14 hari kerja hingga kuesioner selesai diisi.
3. Dalam penelitian ini kuesioner hanya ditiptkan pada bagian SDM, dan mengambil kembali setelah 14 hari kerja, sehingga peneliti tidak bisa mendampingi responden dalam mengisi kuesioner, sehingga responden cenderung tidak memahami semua *item* pernyataan kuesioner.

### **SARAN**

Sesuai dengan keterbatasan yang dimiliki dalam penelitian ini, maka perlu diajukan beberapa saran demi perbaikan untuk penelitian mendatang, saran itu diantaranya:

1. Pada penelitian dimasa yang akan datang, diharapkan bagi instansi memberi ruang bagi para peneliti lain untuk meneliti pada objek yang sama, jikalau masih terdapat hambatan seperti *pandemic* sekarang ini agar memberikan solusi seperti penyebaran kuesioner secara *online*, sehingga responden tidak membutuhkan waktu yang lama dalam mengisi kuesioner yang telah dibagikan.

2. Pada penelitian dimasa yang akan datang, jika hambatan seperti *pandemic* sudah hilang diharapkan instansi memberikan kesempatan bagi peneliti membagikan langsung serta mendampingi responden dalam mengisi kuesioner, tanpa harus menitipkan dan menunggu yang memakan waktu yang cukup lama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Delmas, Magali A. dan Sanja Pekovic. (2012). *Environmental Standards and Labor Productivity : Understanding the Mechanisms that Sustain Sustainability*. Journal of Organizational Behavior,
- Han, J., & Kamber, M. (2006). *Data Mining: Concepts and Techniques*. *Soft Computing Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)* Page 36 (Vol. 54).
- Kanzunuddin, Muhammad. 2006. *Kepuasan Kerja Pengaruhnya Pada Produktivitas Kerja Pegawai Sebuah Perusahaan*. *Jurnal Fokus Ekonomi* Vol. 1 No. 1: 22-30.
- Leblebici, D. (2012). *Impact Of Workplace Quality On Employee's Productivity: Case Study Of A Bank In Turkey*. *Journal of Business, Economics & Finance*.
- Prijayanti, isnia. (2015). *Pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap burnout pada pegawai pt. x*
- Robbins Steven P dan Timothy, 2012, *Organizational of Bahvior*, 8th Edition, McGraw-Hill, Irwin.
- Sekaran Uman, 2006, *Metodologi Penelitian Bisnis Edisi Indonesia Cetakan VII*. Erlangga, Jakarta.

Pilih printer

Salinan: 1 Ukuran kertas: ISO A4s



Unit Pelayanan Teknis  
Pendidikan dan Pengembangan Bahasa Asing (UPT-PPBRA)  
**Score Report**

Jl. Sumatera 11, Sukaraja, Padang Barat 20131, Sumatera Barat, Indonesia  
Email: [ppbra@kemdikbud.go.id](mailto:ppbra@kemdikbud.go.id), website: <http://ppbra.kemdikbud.go.id>

The date test taken : 28 October 2020 Report Number : 564439

Name : Tiffany Yenni Dinda  
NPM : 6410011231271  
Institution : EBB

**TEST RESULT**

Listening Comprehension	Structure	Reading Comprehension	TOEFL score
145	135	120	603

Padang, 28 October 2020  
Head of Unit,

Dirma Harman, S.S., M.A.

\*This statement can be verified on <http://ppbra.kemdikbud.go.id>

