

Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sleman

Inayat Hanum Indriati^{1*}; Pradita Nindya Aryandha²;
Guruh Ghifar Zalzal³; Fadila Arnandasari⁴

^{1,2,3}Program Sarjana Manajemen, Fakultas Bisnis & Hukum, Universitas
PGRI Yogyakarta

*Corresponding author: inayat@upy.ac.id

Received: 03 Juli 2025
Revised: 24 Oktober 2025
Accepted: 21 November 2025

Abstrak

Tujuan: Tujuan penelitian ini menguji dampak beban kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

Metodologi: Penelitian ini berjenis kuantitatif dengan sampel sebanyak 52 pegawai yang diambil dengan teknik sampel jenuh. Regresi linier berganda digunakan sebagai analisis data.

Temuan: Secara parsial, beban kerja memengaruhi produktivitas kerja secara negatif. Lingkungan kerja dan disiplin kerja memengaruhi produktivitas kerja secara positif. Secara simultan, beban kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja memengaruhi produktivitas kerja.

Orisinalitas: Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sleman.

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

UBMJ
UPY Business and
Management Journal

Pendahuluan

Kunci keberhasilan perusahaan mewujudkan tujuan perusahaan salah satunya adalah produktivitas kerja, karena dengan produktivitas yang optimal, seluruh proses bisnis perusahaan akan terlaksana sejalan dengan visi dan misi perusahaan (Priansa, 2018). Produktivitas yaitu hasil banding antara yang diperoleh dengan peran serta pegawai dalam satu waktu tertentu (Sedarmayanti, 2017). Produktivitas kerja pegawai yang dilakukan secara maksimal akan berdampak pada tercapainya tujuan organisasi (Hasibuan, 2017). Produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor seperti beban kerja (Handoko, 2017), lingkungan kerja dan disiplin kerja (Anoraga, 2014).

Beban kerja adalah suatu prosedur dalam menentukan jam kerja pegawai yang dialokasikan, dan diperlukan oleh pegawai dalam mengerjakan suatu tugas untuk batas waktu tertentu (Koesmowidjojo, 2017). Menurut Busro (2018) produktivitas kerja akan optimal jika terdapat keseimbangan antara beban kerja dan kemampuan individu, karena beban kerja yang melampaui kemampuan menyebabkan kelelahan dan penurunan produktivitas, sementara kepuasan kerja yang terlalu rendah memicu kebosanan dan demotivasi yang juga menurunkan produktivitas kerja. Penelitian Pratama, Hendriani, dan Machasin (2022) serta Indriati dan Khasanah (2023) mengungkapkan bahwa beban kerja memengaruhi produktivitas kerja secara negatif.

Lingkungan kerja yaitu keseluruhan unsur yang berada di sekitar tenaga kerja dan memberikan efek pada diri tenaga kerja dalam mengerjakan semua tugas yang menjadi tanggung

jawabnya (Nitisemito, 2015). Menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2016) lingkungan kerja yang sehat dan nyaman akan memicu produktivitas yang tinggi dengan menciptakan semangat kerja, mendorong tenaga kerja untuk betah, nyaman, serta mampu bekerja lebih efektif dan efisien. Penelitian Puspitaningrum dan Sudarsi (2024) serta Irmawati, Aneta, dan Rahman (2023) menyebutkan lingkungan kerja memengaruhi produktivitas kerja secara positif.

Disiplin kerja yaitu suatu metode dimana pimpinan menggunakannya untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja supaya mau merubah tindakan dan sebagai usaha untuk mempertinggi kesadaran dan keinginan individu untuk taat pada aturan perusahaan dan norma yang ada di perusahaan (Rivai, 2016). Menurut Hasibuan (2017) kedisiplinan merupakan upaya secara sadar dan bersedia tenaga kerja dalam mematuhi seluruh aturan perusahaan serta norma sosial yang ada, rasa disiplin harus tegak pada perusahaan karena sebagai kunci keberhasilan perusahaan dalam menciptakan produktivitas. Penelitian Pramana, Herawati, dan Septyarini (2023) serta Marsa dkk. (2023) mengungkapkan bahwa disiplin kerja memengaruhi produktivitas kerja secara positif.

Penelitian sebelumnya terkait produktivitas kerja sudah banyak dilakukan. Diantaranya, penelitian Puspitaningrum dan Sudarsi (2024) yang menggunakan variable bebas pelatihan kerja, lingkungan kerja dan stress kerja. Selain itu penelitian Pramana, Herawati dan Septyarini (2023) yang menggunakan variable bebas motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan variable bebas beban kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja untuk melihat dampaknya terhadap produktivitas kerja.

Penelitian Puspitaningrum dan Sudarsi (2024) menggunakan sampel karyawan CV Airin Graha Persada dan penelitian Pramana, Herawati dan Septyarini (2023) menggunakan sampel pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gunungkidul. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sleman. Penelitian Pratama, Hendriani dan Machasin (2022) menggunakan alat analisis dengan analisis jalur (*path analysis*), sedangkan penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

Tinjauan Pustaka

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan kapasitas dalam menciptakan barang atau jasa dengan memanfaatkan keanekaragaman sumber daya serta keterampilan setiap pekerja secara efisien dan efektif (Siagian, 2019). Produktivitas kerja juga dapat diartikan seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan seorang karyawan dalam waktu tertentu. Produktivitas kerja terutama mengukur atau mengkualifikasi output atau produksi suatu tim atau kelompok (Abdelwahed & Doghan, 2023).

Berikut adalah indikator produktivitas kerja (Fadhli dan Khusnia, 2021):

- Efisiensi
Efisiensi berfokus pada penggunaan input, yaitu upaya untuk memperoleh hasil maksimal dengan memanfaatkan sumber daya semaksimal mungkin.
- Efektivitas
Efektivitas berkaitan dengan pencapaian tujuan secara tepat dan cepat, dengan orientasi pada hasil (*output*)
- Kualitas Kerja
Kualitas kerja mengacu pada hasil kerja karyawan yang sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan beban yang ditanggung oleh tenaga kerja sesuai dengan jenis pekerjaannya. Beban kerja dapat didefinisikan sebagai perbedaan antara kemampuan pekerja

dengan tuntutan pekerjaan yang harus di hadapi (Zysman & Costinot, 2022). Beban kerja dimaknai sebagai proses penetapan jumlah jam kerja pegawai yang dialokasikan, dan diperlukan oleh tenaga kerja untuk mengerjakan tugas tertentu dalam batas waktu yang sudah ditetapkan (Koesmowidjojo, 2017). Lebih lanjut Koesmowidjojo (2017) menjelaskan beban kerja dapat diukur dengan indikator:

- Pencapaian target
Asumsi seseorang terkait tingginya target kerja yang dibebankan. Persepsi tentang pekerjaan yang harus selesai dalam batas waktu yang sudah ditetapkan.
- Keadaan pekerjaan
Persepsi seseorang tentang keadaan pekerjaan yang dilakukannya, seperti cepat dalam mengambil keputusan saat bekerja, dan mencari jalan keluar atas masalah yang tidak diduga-duga.
- Penggunaan waktu kerja
Banyaknya pegawai dalam menggunakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan unsur yang berada di sekitar tenaga kerja yang berpengaruh pada kinerja dalam mengerjakan tugas, termasuk suhu, kelembapan, ventilasi, dan lain sebagainya (Afandi, 2018). Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana karyawan melaksanakan tugasnya dan merupakan suatu kondisi kerja karyawan yang hidup dan bekerja Bersama-sama dan berlangsung secara terus menerus serta menghasilkan tindakan-tindakan yang berkesan dalam melaksanakan setiap tugas dan pekerjaan (Aditya dkk, 2023).

Sedarmayanti (2017) menyatakan indikator lingkungan kerja terdiri atas:

- Pencahayaan
Pencahayaan menjadi unsur pokok di lingkungan kerja sebab dengan baiknya cahaya yang diterima dapat mendukung tenaga kerja saat penyelesaian tugasnya.
- Sirkulasi ruang kerja
Sirkulasi udara yang cukup menjadi penting karena oksigen merupakan gas vital bagi makhluk hidup untuk metabolisme, sementara udara kotor dengan kadar oksigen rendah dan tercampur gas berbahaya dapat mengancam kesehatan tubuh.
- Tata letak ruang
Ruangan yang tertata dengan baik dapat menciptakan rasa nyaman dalam diri tenaga kerja saat dengan menyelesaikan pekerjaan.
- Dekorasi
Dekorasi disini meliputi penataan letak, warna, perlengkapan dan lain sebagainya yang diatur sedemikian rupa sehingga dapat memperlancar tenaga kerja saat bekerja.
- Kebisingan
Tenaga kerja yang sedang bekerja memerlukan konsentrasi, sehingga diperlukan suasana yang tenang, jauh dari kebisingan agar tenaga kerja dapat bekerja dengan efisien yang menyebabkan naiknya produktivitas kerja karyawan.
- Fasilitas
Berbagai fasilitas yang diberikan perusahaan baik fasilitas baru maupun lama, sangat diperlukan tenaga kerja untuk mendukung dalam pengerjaan tugas di kantor.
- Hubungan dengan pimpinan
Hubungan pimpinan dengan tenaga kerjanya wajib dipelihara dengan baik dan tetap menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.
- Hubungan sesama rekan kerja
Hubungan yang harmonis antar rekan kerja akan membuat tenaga kerja merasa betah di perusahaan sehingga dapat bekerja dengan baik yang akhirnya akan mempertinggi

produktivitas kerja.

Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan kondisi atau sikap hormat yang dimiliki karyawan terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan. Oleh karena itu, jika peraturan atau ketentuan yang berlaku di perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan memiliki disiplin yang buruk (Zysman & Costinot, 2022).

Agustini (2019), disiplin kerja merupakan kepatuhan pada aturan dan norma yang sudah ditetapkan di dalam perusahaan untuk memperkuat komitmen karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Agustini (2019), juga menjelaskan indikator disiplin kerja, yaitu:

- Tingkat kehadiran
Tinggi rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan untuk menjalankan pekerjaan di dalam suatu perusahaan.
- Tata cara kerja
Tata tertib terkait pekerjaan yang wajib ditaati seluruh karyawan.
- Ketaatan pada atasan
Sikap patuh seorang karyawan kepada atasannya sehingga memperoleh hasil yang maksimal.
- Kesadaran bekerja
Karyawan bekerja tanpa harus menunggu diperintah dari pimpinan dan dijalankan secara sukarela tanpa ada rasa terpaksa.
- Tanggung jawab
Karyawan bersedia menjalankan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan menjaga sarana serta prasarana dan sikapnya.

Hipotesis

Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Busro (2018) produktivitas kerja akan optimal jika terdapat keseimbangan antara beban kerja dan kemampuan individu, karena beban kerja yang melampaui kemampuan menyebabkan kelelahan dan penurunan produktivitas, sementara rendahnya beban kerja memicu kebosanan dan demotivasi yang juga menurunkan produktivitas. Hal ini berarti bahwa semakin banyak beban kerja yang ditanggung pegawai, maka produktivitas kerja pegawai akan menurun. Pratama, Hendriani, dan Machasin (2022) dan Indriati dan Khasanah (2023) mengungkapkan beban kerja memengaruhi produktivitas kerja secara negatif. Oleh karena itu hipotesis pertama pada penelitian ini adalah:

H1: Beban kerja diduga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja yang berkualitas tinggi mempengaruhi karyawan untuk menuntaskan tugasnya dengan lebih maksimal, sehingga berperan pada meningkatnya produktivitas kerja. Edison, Anwar, dan Komariyah (2016), lingkungan kerja yang sehat dan nyaman akan mempertinggi produktivitas dengan menciptakan semangat kerja yang tinggi, membuat karyawan merasa betah, nyaman, serta mampu bekerja lebih efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa semakin berkualitas lingkungan kerja akan berdampak pada efektivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya, yang selanjutnya berujung pada peningkatan produktivitas kerja. Puspitaningrum dan Sudarsi (2024) serta Irmawati, Aneta, dan Rahman (2023) mengungkapkan lingkungan kerja memengaruhi produktivitas kerja secara positif. Oleh karena itu hipotesis kedua penelitian ini adalah:

H2: Lingkungan kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasibuan (2017), kedisiplinan diartikan sebagai rasa sadar dan bersedianya individu dalam mematuhi seluruh aturan perusahaan serta norma sosial yang ada di perusahaan, rasa disiplin wajib ditegakkan sebab hal itu sebagai kunci keberhasilan perusahaan dalam mewujudkan produktivitas. Ketika tingkat disiplin kerja karyawan tinggi, maka produktivitas kerja terhadap organisasi akan mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan disiplin kerja yang semakin baik akan memengaruhi performa karyawan dalam mengerjakan tugasnya, sehingga produktivitas kerja pegawai meningkat. Pramana, Herawati, dan Septyarini (2023) serta Marsa dkk. (2023) mengungkapkan disiplin kerja memengaruhi produktivitas kerja secara positif. Oleh karena itu hipotesis kedua penelitian ini adalah:

H3: Disiplin kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai

Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Seperti telah disebutkan sebelumnya bahwa banyak faktor yang diduga mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya beban kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Apabila beban kerja yang dirasakan karyawan semakin rendah, didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif dan disiplin kerja yang baik, maka performa karyawan dalam menjalankan pekerjaannya juga akan semakin baik, sehingga produktivitas kerja pegawai meningkat. Dengan demikian hipotesis keempat adalah:

H4: Beban kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja diduga secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai

Metode Penelitian

Penelitian dijalankan di bulan Januari sampai Mei 2025 dengan objek penelitian Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sleman. Sampel penelitian seluruh pegawai yang berjumlah 52 pegawai, diambil dengan teknik sampel jenuh, karena ukuran populasi yang relatif kecil (Siyoto dan Sodik, 2015). Data dianalisis dengan regresi linier berganda.

Hasil dan Diskusi

Profil Responden

Responden sebagian besar perempuan, yaitu sebanyak 34 orang (65,38%) dan usianya berkisar 20 – 29 tahun yaitu 16 orang (30,77%). Menurut masa kerja, sebagian besar telah bekerja 5 tahun ke atas, yaitu 25 orang (48,08%). Dari segi pendidikan, mayoritas responden berpendidikan S1 sebanyak 34 orang (65,38%).

Tabel 1. Profil Responden

Variable	Frekuensi	Persentase	
Jenis Kelamin	Laki-laki	18	34,62
	Perempuan	34	65,38
Usia	20-29 tahun	16	30,77
	30-39 tahun	12	23,08
	40-49 tahun	9	17,31
	50-59 tahun	15	28,85
Masa kerja	< 1 tahun	10	19,23

	2-5 tahun	17	32,69
	>5 tahun	25	48,08
Pendidikan	SMA/ sederajat	5	9,62
	D3	5	9,62
	S1	34	65,38
	S2	8	15,38
Total		52	100%

Sumber: (Data diolah, 2025)

Hasil uji Instrumen

Hasil uji validitas memperlihatkan instrumen beban kerja memiliki nilai r_{hitung} antara 0,709 – 0,859, lingkungan kerja antara 0,545 – 0,885, disiplin kerja antara 0,678 – 0,861 dan produktivitas kerja antara 0,771 – 0,866. Nilai r_{hitung} tersebut > r_{tabel} (0,2681), sehingga seluruh item pada masing-masing instrument valid.

Tabel 2. Uji Validitas

Variable	Item	R-hitung	r-tabel	Keterangan
Beban kerj (X ₁)	X _{1.1}	0,709	0,2732	Valid
	X _{1.2}	0,790	0,2732	Valid
	X _{1.3}	0,859	0,2732	Valid
	X _{1.4}	0,789	0,2732	Valid
	X _{1.5}	0,814	0,2732	Valid
	X _{1.6}	0,735	0,2732	Valid
Lingkungan kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,857	0,2732	Valid
	X _{2.2}	0,545	0,2732	Valid
	X _{2.3}	0,843	0,2732	Valid
	X _{2.4}	0,833	0,2732	Valid
	X _{2.5}	0,847	0,2732	Valid
	X _{2.6}	0,846	0,2732	Valid
	X _{2.7}	0,870	0,2732	Valid
	X _{2.8}	0,821	0,2732	Valid
	X _{2.9}	0,693	0,2732	Valid
	X _{2.10}	0,720	0,2732	Valid
	X _{2.11}	0,858	0,2732	Valid
	X _{2.12}	0,885	0,2732	Valid
	X _{2.13}	0,819	0,2732	Valid
	X _{2.14}	0,844	0,2732	Valid
	X _{2.15}	0,753	0,2732	Valid
	X _{2.16}	0,821	0,2732	Valid
Disiplin kerja (X ₃)	X _{3.1}	0,742	0,2732	Valid
	X _{3.2}	0,836	0,2732	Valid
	X _{3.3}	0,814	0,2732	Valid
	X _{3.4}	0,842	0,2732	Valid
	X _{3.5}	0,857	0,2732	Valid
	X _{3.6}	0,753	0,2732	Valid
	X _{3.7}	0,678	0,2732	Valid
	X _{3.8}	0,861	0,2732	Valid
	X _{3.9}	0,825	0,2732	Valid
	X _{3.10}	0,876	0,2732	Valid
Peoduktivitas kerja (Y)	Y.1	0,829	0,2732	Valid
	Y.2	0,866	0,2732	Valid
	Y.3	0,771	0,2732	Valid
	Y.4	0,791	0,2732	Valid
	Y.5	0,811	0,2732	Valid

keseimbangan antara beban kerja dan kemampuan individu, karena beban kerja yang melampaui kemampuan menyebabkan kelelahan dan penurunan produktivitas, sementara rendahnya beban kerja memicu kebosanan dan demotivasi yang juga menurunkan produktivitas. Sejalan dengan penelitian Pratama, Hendriani, dan Machasin (2022) dan Indriati dan Khasanah (2023), yang menyatakan beban kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja. Demikian juga penelitian Yaumin (2025) yang menunjukkan beban kerja secara negatif dan signifikan memengaruhi produktivitas kerja.

Koefisien regresi lingkungan kerja 0,343 dan sig 0,001 < 0,05. Artinya lingkungan kerja memengaruhi produktivitas secara positif. Hipotesis kedua terdukung. Kondusifnya lingkungan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang berkualitas tinggi mempengaruhi karyawan untuk menuntaskan tugasnya dengan lebih maksimal, sehingga berperan pada meningkatnya produktivitas kerja. Edison, Anwar, dan Komariyah (2016), lingkungan kerja yang sehat dan nyaman akan mempertinggi produktivitas dengan menciptakan semangat kerja yang tinggi, membuat karyawan merasa betah, nyaman, serta mampu bekerja lebih efektif dan efisien. Puspitaningrum dan Sudarsi (2024) serta Irmawati dkk. (2023) membuktikan lingkungan kerja memengaruhi produktivitas kerja pegawai secara positif. Demikian juga penelitian Yaumin (2025) yang menunjukkan lingkungan kerja secara positif dan signifikan memengaruhi produktivitas kerja

Koefisien regresi disiplin kerja 0,408 dan sig 0,001 < 0,05. Artinya produktivitas kerja dipengaruhi disiplin kerja secara positif. Hipotesis ketiga terdukung. Hasibuan (2017), kedisiplinan diartikan sebagai rasa sadar dan bersedianya individu dalam mematuhi seluruh aturan perusahaan serta norma sosial yang ada di perusahaan, rasa disiplin wajib ditegakkan sebab hal itu sebagai kunci keberhasilan perusahaan dalam mewujudkan produktivitas. Ketika tingkat disiplin kerja karyawan tinggi, maka produktivitas kerja terhadap organisasi akan mengalami peningkatan. Pramana dkk. (2023) dan Marsa dkk. (2023) mengungkapkan disiplin kerja memengaruhi produktivitas kerja pegawai secara positif. Demikian juga Sari dkk (2025) dalam penelitiannya menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Tabel 4. memperlihatkan nilai F hitung 45,021 dan sig 0,001 < 0,05. Secara simultan beban kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja memengaruhi produktivitas kerja secara signifikan. Hipotesis keempat terdukung.

Tabel 4. Ringkasan Uji Hipotesis

Variabel	b	t hitung	Sig	Simpulan
Beban Kerja (X ₁)	-0,572	-3,812	0,001	Terdukung
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,343	7,146	0,001	Terdukung
Disiplin Kerja (X ₃)	0,408	4,510	0,001	Terdukung
Konstanta = -1,571				
F _{hitung} = 45,021				
Sig F = 0,001				
Adjusted R ² = 0,721				
Variabel Dependen = Produktivitas Kerja				

Sumber: (Data diolah, 2025)

Simpulan

Simpulan yang dapat diambil adalah beban kerja (X₁) berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja dengan sig 0,001 < 0,05. Lingkungan kerja (X₂) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dengan sig 0,001 < 0,05. Disiplin kerja (X₃) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dengan sig 0,001 < 0,05. Beban kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan sig 0,001 < 0,05.

Implikasi Penelitian

Teoretis

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dalam memperluas variabel-variabel yang memengaruhi produktivitas kerja. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain seperti pendidikan dan latihan, nutrisi dan kesehatan, motivasi, kesempatan kerja, kemampuan manajerial pimpinan dan kebijaksanaan pemerintahan.

Praktis

Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sleman dapat menerapkan sistem poin bagi pegawai yang membantu menyelesaikan tugas rekan kerjanya untuk menumbuhkan rasa *awareness* antar rekan kerja. Selain itu, membuat program rutin seperti *emotional wellness day* satu kali setiap bulan untuk menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan melakukan pengurangan tunjangan kinerja bagi pegawai yang terlambat sesuai jumlah keterlambatan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel bebas yaitu variabel beban kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Selain itu, penelitian ini menggunakan sampel kurang dari 100.

Saran

Bagi peneliti selanjutnya dapat memperluas variabel yang diteliti dan menambah jumlah sampel yang digunakan. Bagi Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sleman diharapkan menambah pegawai saat banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam tenggat waktu tertentu. Selain itu, menambah ventilasi udara sehingga sirkulasi udara menjadi lancar, mengadakan pelatihan pengendalian emosi bagi pegawai dan memberikan sanksi yang tegas terhadap pegawai yang datang terlambat.

Referensi

- Abdelwahed, N.A dan Al Doghan, M. (2023). Development Employee Productivity and Performance through Work Engagement and Organizational Factors in an Educational Society. *Societies* 13(3), 65, 1-10.
- Adittyta, H.N., Zainal, V.C., Hakim, A. (2023). Work Environment, Work Conflict and Employee Performance: A Literature Review. *IJAM: International Journal of Advanced Multidisciplinary*, 1(4), 335-342
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publising.
- Agustini, F. (2019a). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera
- Anoraga, P. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Jakarta: Prenadamedia Group
- Edison, E., Anwar, Y., dan Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Fadhli, K., dan Khusnia, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Produktivitas Kerja)*. Yogyakarta: Guepedia
- Handoko, H. (2017). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia* (2 ed.). Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriati, I. H., dan Khasanah, A. U. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(3), 3586–3589.
- Irmawati, Aneta, Y., dan Rahman, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Pelindo (Persero) Region 4 Cabang Gorontalo.

- Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(3).
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Marsa dkk. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Sinjai. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 325–335.
- Nitisemito, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Pramana, H., Herawati, J., dan Septyarini, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gunungkidul. *Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 331–351.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Puspitaningrum, Y., dan Sudarsi, S. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan: Studi Kasus Pada CV Airin Graha Persada. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 3221–3230.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan : Dari teori ke praktik* (1 ed.). Jakarta: Rajawali Pers
- Sari, N., Yancik, Y., ridho, A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja di PT. Korma Jaya Utama. *Journal of Innovative and Creativity*, 5(2), 11895-11916
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia : Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Jakarta: Bumi Aksara Media Publishing
- Siyoto, S., dan Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi
- Yaumin, N.S. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Jagaraga Kuningan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 1-10
- Zysman, J & Costinot, A. (2022). The Influence of Work Discipline and Workload on Employee Performance. *Medalion: Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation*, 19-32