



Produktivitas Karyawan dalam Perspektif Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Islami: Studi Kasus pada PT Pos Indonesia KCU Madiun

Rahma Aprilina Aryanti^{1*}, Fitra Rizal²

¹UIN Kiai Ageng Muhammad Besari Ponorogo, Indonesia, rahmaaprilina03@gmail.com

²UIN Kiai Ageng Muhammad Besari Ponorogo, Indonesia, rizal@iainponorogo.ac.id

Article Info

Article history:

Received April 24, 2025

Revised June 23, 2025

Accepted June 23, 2025

Available online June 30, 2025

*Corresponding author email:

rahmaaprilina03@gmail.com

Keywords:

Workload, Work Motivation, Islamic Work Environment, Work Productivity

Abstract

Introduction/Main Objectives: Problems in work productivity often arise due to high workload and mismatch between the tasks faced and the competence of workers. This study aims to test and analyze the influence of workload, work motivation, and Islamic work environment on employee work productivity at PT Pos Indonesia KCU Madiun. **Research Methods:** This study employs a quantitative approach using primary data collected through questionnaires distributed directly to employees. The data were analyzed using multiple linear regression to assess the effects of each variable on employee productivity. **Finding/Results:** The results show that: (1) workload, work motivation, and the Islamic work environment collectively have a significant influence on employee productivity; (2) workload, when examined individually, does not have a significant effect; and (3) both work motivation and the Islamic work environment have a significant positive impact on employee productivity. The R-square value of 0.310 indicates that these three variables explain 31% of the variance in employee productivity, while the remaining 69% is influenced by other factors. **Conclusion:** The study concludes that productivity improvement can be achieved through effective workload management, motivation-enhancing programs, and the development of an Islamic work environment that supports both performance and employee well-being.

DOI: [10.21154/niqosiya.v5i1.4437](https://doi.org/10.21154/niqosiya.v5i1.4437)

Page:154-167

Niqosiya with CC BY license. Copyright © 2025, the author(s)

PENDAHULUAN

Tujuan suatu bisnis tentunya adalah untuk berkembang, mendapat keuntungan, dan menjaga keuntungan. Faktor yang memengaruhi keberhasilan perusahaan salah satunya adalah produktivitas karyawan, karena keberhasilan suatu perusahaan salah satunya tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Produktivitas karyawan akan meningkat jika mereka bekerja dengan baik. Karyawan merupakan tokoh utama dalam suatu perusahaan karena mereka mempengaruhi jalannya perusahaan tersebut tergantung dari prosedur kerja karyawan tersebut. Penerapan sistem kerja pegawai harus dapat dilaksanakan dengan sebaik mungkin oleh karyawan karena akan berakibat pada naik turunnya produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan (Septiadi et al., 2020).

Dalam teorinya Candra Wijaya dan Ojak Manurung menyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu tingkat pendidikan, disiplin kerja, kemampuan, motivasi, sikap terhadap pekerjaan, beban kerja dan lingkungan kerja. Candra Wijaya dan Ojak Manurung dalam bukunya mengatakan bahwa produktivitas kerja tidak hanya tentang hasil kerja banyak, tapi juga tentang kualitas kinerja. Kedua hal ini penting, karena produktivitas bisa berubah seiring waktu (Wijaya & Manurung, 2021).

Beban kerja yang tidak berlebihan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan menghasilkan lebih banyak. Namun, beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan produktivitas kerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Martina Trisnawaty yang menyatakan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan, maka produktivitas kerja akan menurun (Trisnawaty & Parwoto, 2020). Namun ada juga beberapa yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Melki Ayub (Pariakan et al., 2023).

Pemberian motivasi kepada karyawan dapat meningkatkan fokus, produktivitas, dan kualitas kerja. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih bersemangat dan berdedikasi dalam melakukan pekerjaan mereka. Hal ini didukung oleh penelitian dari Wendy Liana menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Liana, 2020). Namun ada juga penelitian oleh Kerenhapukh Husna Rozzaqiyah yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja (Rozzaqiyah et al., 2021).

Sehubungan dengan teori Islam, gagasan tentang lingkungan kerja Islami sangat penting dalam mempengaruhi produktivitas. Lingkungan kerja Islami menggabungkan standar-standar seperti kesetaraan, partisipasi, kewajiban sosial, dan sikap kerja keras yang baik. Misalnya, aturan kesetaraan dalam Islam menuntut perlakuan adil terhadap semua rekan kerja, sehingga tidak ada pemisahan atau perlakuan di luar batas yang dapat memperlambat motivasi dan kinerja individu. Upaya bersama yang dilakukan di lingkungan kerja Islami juga dapat meningkatkan produktivitas melalui kerja sama yang menyenangkan dan saling mendukung antar karyawan (Huda, 2023).

Setelah melakukan wawancara atau pra survei dengan pihak manajer kantor pos, dia mengatakan bahwa banyak pekerjaan yang terlambat dalam penyelesaiannya. Dia mengeluhkan harus menghandle beberapa pekerjaan yang bukan dibidangnya dikarenakan adanya mutasi karyawan dan belum ada penggantinya (Pramuda, 2024). Selain dengan manajer, karyawan juga mengatakan bahwa fasilitas yang digunakan sebagai penunjang pekerjaan kurang memadai seperti mesin printer dan snanner. Sehingga hal ini menyebabkan pekerjaannya harus dilakukan secara manual tidak menggunakan mesin. Manajer tersebut mengatakan pekerjaan yang seharusnya selesai sesuai target, harus mengalami keterlambatan yang melebihi batas waktu yang telah ditentukan (Wakhid, 2024).

Tabel 1. Data Output Kinerja Tahun 2023

Bulan	Target	Output Kinerja
Januari	244.2	256.5
Februari	262.1	236.3
Maret	366.3	258.2
April	203.5	256.5
Mei	244.2	360.7
Juni	284.9	378.0
Juli	325.6	380.4
Agustus	366.3	388.5
September	447.7	458.0
Oktober	407.0	478.7
November	407.0	441.0
Desember	488.4	496.2

Sumber: data primer diolah penulis

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

Permasalahan dalam penelitian ini adalah adanya ketidaksesuaian antara kondisi kerja yang penuh tantangan dengan data produktivitas yang tetap meningkat, sehingga menimbulkan pertanyaan tentang faktor-faktor apa yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pos Indonesia KCU Madiun. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalahnya maka tujuan penelitian ini ialah untuk menguji pengaruh beban kerja,

motivasi kerja, dan lingkungan kerja Islami terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pos Indonesia KCU Madiun.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja islami terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Pos Indonesia KCU Madiun. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh (Sugiyono, 2013) dengan 65 responden sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Peneliti membagikan kuesioner secara langsung kepada responden. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis dengan menggunakan IBM SPSS versi 25.

Dalam penelitian ini, terdapat empat variabel utama, yaitu beban kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja Islami, dan produktivitas kerja.

Beban kerja didefinisikan sebagai keseluruhan tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu, baik dari sisi kuantitas maupun tingkat kesulitannya. Beban kerja mencakup aspek fisik dan mental yang dapat memengaruhi efektivitas kerja. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel ini antara lain: jumlah tugas yang harus diselesaikan, kesesuaian waktu kerja dengan beban pekerjaan, tingkat tekanan atau stres kerja, kesesuaian antara kemampuan individu dan jenis pekerjaan, serta frekuensi lembur atau pekerjaan di luar jam kerja.

Motivasi kerja merujuk pada dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal, konsisten, dan bertanggung jawab. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja antara lain: persepsi karyawan terhadap makna pekerjaan, adanya penghargaan atas kinerja, kesempatan pengembangan diri, hubungan baik dengan atasan dan rekan kerja, serta rasa senang dan antusias dalam menjalankan tugas.

Lingkungan kerja Islami adalah kondisi tempat kerja yang dibentuk berdasarkan nilai-nilai Islam, seperti keadilan, kejujuran, tanggung jawab, ukhuwah (persaudaraan), dan kerja sama. Lingkungan kerja yang Islami diyakini mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis, etis, dan mendukung produktivitas. Indikator variabel ini meliputi: perlakuan adil kepada semua karyawan, budaya saling menghargai dan tolong-menolong, penerapan nilai-nilai religius dalam aktivitas kerja, dorongan untuk bekerja secara jujur dan amanah, serta lingkungan kerja yang mendukung etika Islami.

Sementara itu, **produktivitas kerja** didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam menghasilkan output kerja secara efisien dan efektif sesuai dengan target dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas tidak hanya dilihat dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga kualitas, ketepatan waktu, serta tanggung jawab terhadap hasil kerja. Indikator yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja mencakup: jumlah dan kualitas

hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, tingkat tanggung jawab dan inisiatif, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan tanpa banyak kesalahan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Linearitas

Pengujian linearitas digunakan untuk menentukan apakah model regresi yang sedang dianalisis adalah model regresi linear. Jika sig (deviation from linearity) lebih besar dari 0,05, maka model regresi dianggap linear (Nasar et al., 2024).

Tabel 2. Uji Linearitas

Variabel	Devitiation from Linearity	Keterangan
Beban Kerja	0,241	Linear
Motivasi Kerja	0,519	Linear
Lingkungan Kerja Islami	0,056	Linear

Sumber: data primer diolah SPSS 25

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai devitiation from linearity variabel beban kerja sebesar $0,241 > 0,05$, variabel motivasi kerja sebesar $0,519 > 0,05$, dan variabel lingkungan kerja Islami sebesar $0,056 > 0,05$ yang berarti variabel tersebut memiliki hubungan yang linear terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Pos. Indonesia KCU Madiun.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah residual terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi dikatakan bagus jika nilai residu memiliki distribusi normal. Jika nilai sig lebih dari 0,05, maka residual berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas (Usmadi, 2020).

Tabel 3. Uji Normalitas

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

Sumber: data primer diolah SPSS 25

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

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ditujukan untuk melihat hubungan/korelasi antara masing-masing variabel. Pengujian dilakukan dengan VIF/*Tolerance*. Jika nilai VIF semua variabel independen < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas (Yaldi et al., 2022).

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Beban Kerja	.959	1.043
Motivasi Kerja	.772	1.295
Lingkungan kerja Islami	.761	1.314

Sumber: data primer diolah SPSS 25

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

Uji Heterokesdastisitas

Heterokesdastisitas adalah pengujian yang berfungsi untuk melihat varian dari residual/sisaan konstan atau tidak. Dapat dikatakan model regresi yang baik apabila tidak terjadi gejala heterokesdastisitas. Dasar pengambilan keputusannya yaitu jika nilai sig semua variabel independen $> 0,05$ maka tidak terjadi heterokesdastisitas (Iskandar et al., 2022).

Tabel 5. Uji Heterokesdastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.212	3.077		-.394	.695
Beban Kerja	.074	.072	.131	1.018	.313
Motivasi Kerja	-.007	.080	-.013	-.088	.930
Lingkungan kerja Islami	.077	.092	.120	.831	.409

Sumber: data primer diolah SPSS 25

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

Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk menguji hubungan sebab akibat dari beberapa variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y) (Sihabudin et al., 2021).

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

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

Sumber: data primer diolah SPSS 25

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

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

Dari persamaan diatas menunjukkan pengertian sebagai berikut:

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

Uji Parsial t (Uji-t)

Uji t dilakukan untuk menilai apakah variabel X1, X2, dan X3 berpengaruh secara parsial atau individual terhadap Y dengan menentukan signifikansi hubungan antara X dan Y. Dasar pengambilan keputusanya yaitu jika p-value < α , maka H0 ditolak sebaliknya jika p-value > α , maka H0 diterima (Montolalu & Langi, 2018).

Tabel 7. Uji Parsial t

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

Sumber: data primer diolah SPSS 25

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar $1.888 < 1.999$ (t_{tabel}) dan nilai signifikansi sebesar $0.064 > 0.05$ artinya H_{01} diterima dan H_1 ditolak. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel beban kerja (X_1) tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Pos Indonesia KCU Madiun.

Variabel motivasi kerja diketahui memiliki nilai t_{hitung} sebesar $3.013 > 1.999$ (t_{tabel}) dan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ artinya H_{02} ditolak dan H_2 diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Pos Indonesia KCU Madiun signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Variabel lingkungan kerja Islami diketahui memiliki nilai t_{hitung} sebesar $2.331 > 1.999$ (t_{tabel}) dan nilai signifikansi sebesar $0,023 < 0,05$ artinya H_{03} ditolak dan H_3 diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja islami (X_3) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Pos Indonesia KCU Madiun.

Uji Simultan F (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat apakah seluruh variabel independen memiliki berpengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusannya yaitu apabila $p\text{-value} < \alpha$, maka H_0 ditolak sebaliknya apabila $p\text{-value} > \alpha$, maka H_0 diterima (Sihabudin et al., 2021).

Tabel 8. Uji Simultan F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	212.799	3	70.933	9.122	.000
Residual	474.340	61	7.776		
Total	687.138	64			

Sumber: data primer diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja Islami (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) diketahui nilai F_{hitung} sebesar $9.122 > 2.76$ (F_{tabel}) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diartikan bahwa Beban Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja Islami (X_3) secara

simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT Pos Indonesia KCU Madiun.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen secara bersamaan (Y. S. Faridah et al., 2018).

Tabel 9 Koefisien Detreminasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.556 ^a	.310	.276	2.789

Sumber: data primer diolah SPSS 25

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

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

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $1.888 < 1.999$ (t_{tabel}) dan nilai signifikansi sebesar $0.064 > 0.05$, artinya bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Fenomena ini bertentangan dengan teori Chandra Wijaya dan ojak Manurung yang mengatakan bahwa beban kerja yang tinggi menyebabkan penurunan produktivitas kerja karyawan. Hasil analisis data tersebut menunjukkan bahwa karyawan mampu menyesuaikan diri dengan peningkatan tuntutan kerja atau bahwa terdapat faktor-faktor lain yang mendukung peningkatan produktivitas kerja (Septian, 2023).

Berdasarkan wawancara dengan karyawan, meskipun terdapat beban kerja yang tinggi dirasakan oleh sebagian besar responden, mereka mengatakan bahwa produktivitas kerja tetap meningkat. Karyawan mengungkapkan bahwa mereka lebih fokus pada penyelesaian tugas dengan cara yang lebih efisien dan menggunakan strategi manajemen waktu yang lebih baik, yang membantu mereka menyelesaikan tugas meskipun lebih banyak pekerjaan yang perlu diselesaikan (Siska, 2024). Hal tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Kandung Joko Nugroho bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja (Nugroho, 2021). Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Nida Abriana Mutiadi, Ahmad Gunawan, Imam Sucipto juga mengatakan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Mutiadi et al., 2021).

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, disarankan agar PT Pos Indonesia KCU Madiun tetap memperhatikan distribusi beban kerja dengan cara menerapkan pelatihan manajemen waktu bagi karyawan, melakukan rotasi atau redistribusi tugas secara adil, serta menyediakan fasilitas kerja yang memadai untuk mendukung efisiensi kerja. Meskipun karyawan mampu menyesuaikan diri dengan beban kerja yang tinggi, perusahaan perlu menjaga keseimbangan kerja agar tidak terjadi kelelahan dalam jangka panjang. Selain itu, budaya kerja yang mendukung motivasi internal dan strategi adaptif perlu diperkuat melalui penghargaan dan pengakuan terhadap karyawan yang mampu menyelesaikan tugas secara efektif. Perusahaan juga disarankan untuk melakukan evaluasi berkelanjutan dan penelitian lanjutan guna mengidentifikasi faktor-faktor lain di luar beban kerja, motivasi, dan lingkungan kerja Islami yang turut berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

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

Berdasarkan analisi data yang telah dilakukan, variabel motivasi kerja diketahui memiliki nilai t_{hitung} sebesar $3.013 > 1.999$ (t_{tabel}) dan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ yang artinya menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan teori Chandra Wijaya dan Ojak Manurung yang mengatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja seorang, maka semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berperan sebagai pendorong utama dalam meningkatkan kinerja individu ([Wijaya & Manurung, 2021](#)).

Berdasarkan survei terhadap karyawan kantor pos, meskipun sebagian karyawan mengatakan tingkat motivasi yang tidak optimal akibat tekanan kerja yang tinggi, data menunjukkan bahwa produktivitas kerja mereka tetap meningkat. Karyawan mengatakan bahwa meskipun motivasi pribadi mereka sempat menurun, mereka merasa terdorong untuk tetap bekerja dengan baik karena adanya rasa tanggung jawab terhadap tim dan tujuan bersama perusahaan. Selain itu faktor-faktor non material, seperti rasa tanggung jawab, solidaritas, pengakuan atas hasil kerja mereka, dan dukungan dari lingkungan kerja, berperan sebagai pendorong karyawan untuk tetap bekerja secara optimal ([Agus, 2024](#)).

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Christian Kuswibowo yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Ini menunjukkan bahwa motivasi sangat mempengaruhi produktivitas kerja. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin tinggi produktivitasnya. (Kuswibowo, 2023) Selain itu penelitian lain oleh Ahmad Prayudi juga mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan ([Prayudi, 2021](#)).

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Pos Indonesia KCU Madiun, maka perusahaan disarankan untuk terus memperkuat upaya peningkatan motivasi karyawan melalui berbagai strategi, baik secara material maupun non-material. Penghargaan atas kinerja, pemberian tanggung jawab yang bermakna, pengakuan dari atasan, serta penciptaan

suasana kerja yang mendukung solidaritas dan kerja tim terbukti menjadi faktor pendorong motivasi yang efektif. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan beban kerja agar tidak menjadi tekanan berlebihan yang justru menurunkan motivasi dalam jangka panjang. Pemberian pelatihan pengembangan diri, komunikasi terbuka antara pimpinan dan karyawan, serta sistem penghargaan yang adil dapat menjadi langkah konkret untuk memastikan bahwa motivasi tetap terjaga dan berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Islami terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Pos Indonesia KCU Madiun

Hasil analisis data yang telah dilakukan variabel lingkungan kerja Islami diketahui memiliki nilai t_{hitung} sebesar $2.331 > 1.999$ (t_{tabel}) dan nilai signifikansi sebesar $0,023 < 0,05$ yang artinya menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam pandangan Islam, prinsip kerja yang baik mengutamakan etos kerja, integritas, dan tanggung jawab. Etika kerja Islam menekankan pentingnya bekerja dengan niat yang tulus untuk memberikan manfaat bagi orang lain dan menghargai nilai-nilai kejujuran, amanah, serta saling menghormati. Hal ini sesuai dengan teori Chandra dan Ojak Manurung dimana karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang menerapkan prinsip-prinsip tersebut cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan produktif (Wijaya & Manurung, 2021).

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, meskipun banyak yang mengeluhkan fasilitas yang kurang memadai, seperti printer yang rusak, mereka tetap menunjukkan peningkatan dalam produktivitas kerja. Mayoritas karyawan mengatakan bahwa meskipun terbatasnya fasilitas, mereka merasa lebih termotivasi dan lebih fokus berkat lingkungan kerja Islami yang tercipta. Nilai-nilai seperti saling menghargai, kerja sama, dan kejujuran dalam tim membuat karyawan merasa dihargai dan diperhatikan, sehingga mereka tetap berusaha memberikan hasil yang terbaik meskipun ada kendala dalam hal fasilitas (Agus, 2024). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Mufti Asiyah dan Martono mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Aspiyah & Martono, 2016). Penelitian lain yang dilakukan oleh Alfian Madjidu, Idrus Usu, dan Yakup juga mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Madjidu et al., 2022).

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Pos Indonesia KCU Madiun, maka disarankan agar perusahaan terus memperkuat penerapan nilai-nilai Islam dalam budaya kerja sehari-hari. Prinsip-prinsip seperti kejujuran, amanah, saling menghormati, kerja sama, dan tanggung jawab perlu dijadikan landasan dalam setiap interaksi kerja, baik antar karyawan maupun antara pimpinan dan bawahan. Meskipun terdapat keterbatasan fasilitas, hasil wawancara menunjukkan bahwa nilai-nilai Islami mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan memotivasi karyawan untuk tetap produktif. Oleh karena itu, perusahaan dapat mengembangkan program pembinaan spiritual,

forum diskusi nilai-nilai Islam dalam pekerjaan, serta membentuk sistem kerja yang mendorong etika kerja Islami. Lingkungan kerja yang sehat secara spiritual dan sosial ini diharapkan mampu menjadi kekuatan pendorong produktivitas yang berkelanjutan, sekaligus membentuk karakter karyawan yang profesional dan berintegritas.

Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja islami terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Pos Indonesia KCU Madiun

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja Islami (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) diketahui nilai F_{hitung} sebesar $9.122 > 2.76$ (F_{tabel}) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya ketiga variabel tersebut secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil analisa data yang telah dilakukan sesuai dengan teori dari Candra Wijaya dan Ojak Manurung yang menyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu tingkat pendidikan, disiplin kerja, kemampuan, motivasi, sikap terhadap pekerjaan, beban kerja dan lingkungan kerja (Wijaya & Manurung, 2021).

Dengan ketiga variabel ini berjalan seiringaan, maka karyawan dapat mencapai produktivitas optimal tanpa mengorbankan kesejahteraan dan kepuasan kerja mereka. Perusahaan yang mampu menerapkan ketiga aspek ini akan lebih mampu meningkatkan produktivitas sekaligus mempertahankan loyalitas dan kesejahteraan karyawan (Adha et al., 2019). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Susanti Faridah dan Pamilia Sulistyowati dengan berjudul Pengaruh Motivasi, Beban Kerja dan lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kanaan Sukoharjo yang mengatakan bahwa motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan (S. Faridah & Sulistyowati, 2022).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pos Indonesia KCU Madiun. Hal ini ditunjukkan oleh nilai thitung sebesar 1,888 yang lebih kecil dari ttabel 1,999 serta nilai signifikansi sebesar 0,064 yang melebihi batas signifikansi 0,05. Sebaliknya, variabel motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan nilai thitung sebesar $3,013 > 1,999$ dan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Demikian pula, variabel lingkungan kerja Islami menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai thitung sebesar $2,331 > 1,999$ dan signifikansi sebesar $0,023 < 0,05$.

Selain itu, hasil uji simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja Islami secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Pos Indonesia KCU Madiun. Hal ini dibuktikan dengan nilai Fhitung sebesar 9,122 yang lebih besar dari Ftabel 2,76 serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun

beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan, kombinasi antara beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja Islami memiliki kontribusi yang berarti dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan.

REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 52.
- Agus. (2024). *Wawancara*.
- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4), 344.
- Faridah, S., & Sulistyowati, P. (2022). Pengaruh Motivasi, Beban Kerja dan lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kanaan Sukoharjo. *Jurnal Manajemen*, 1(4), 505.
- Faridah, Y. S., Hartaty, M. H. M. S., Irwadi, Y. D. M., & Citra Dewi Sartika. (2018). Faktor-Faktor Demografi Yang Berdampak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Badan (UMKM) Di Kota Palembang. *Jurnal Riset Terapan Akuntansi*, 2(2), 106.
- Huda, H. (2023). Konsep Fairness dalam Etika Bisnis Islam: Kajian Literatur Terhadap Praktik Distribusi dan Keadilan Ekonomi. *Jurnal Ekonomi Islam*, 1(2), 24.
- Iskandar, Jaya, A., Wartu, R., & Zaini. (2022). *Statistik Pendidikan: Teori dan Aplikasi SPSS*. PT Nasya Expanding Manajement.
- Kuswibowo, C. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 47.
- Liana, W. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 71.
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 458.
- Montolalu, C., & Langi, Y. (2018). Pengaruh Pelatihan Dasar Komputer dan Teknologi Informasi bagi Guru-Guru dengan Uji-T Berpasangan (Paired Sample T-Test). *Jurnal Matematika Dan Aplikasi DeCartesia*, 7(1), 45. <https://doi.org/10.35799/dc.7.1.2018.20113>
- Mutiadi, N. A., Gunawan, A., & Sucipto, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Bagi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja PT. Mugai Indonesia. *Jurnal Ikraith Ekonomika*, 4(3), 201.
- Nasar, A., Saputra, D. H., Arkaan, M. R., Ferlyando, M. B., Andriansyah, M. T., & Pangestu, P. D. (2024). Uji Prasyarat Analisis. *JEBI: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(6), 787.
- Nugroho, K. J. (2021). Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar. *Jurnal Otonomi*, 21(1), 160.
- Pariakan, M. A., Manafe, H. A., Niha, S. S., & Paridy, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Pegawai , Motivasi Kerja , dan Kompetensi Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Kajian

- Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(4), 789.
- Pramuda, S. (2024). *Wawancara*.
- Prayudi, A. (2021). Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pd. Pembangunan Kota Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 4(2), 81.
- Rozzaqiyah, H., Suryaman, M., Fitriani, R., & Nugraha, B. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di UKM Tahu Sehat Cikampek. *Journal Industrial Servicess*, 6(2), 91.
- Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(1), 38.
- Septian, E. (2023). Analisis Produktivitas Kerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Prima di Bagian Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Sardjito. *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 10(2), 659.
- Sihabudin, Wibowo, D., Mulyono, S., Kusuma, J. W., Arofah, I., Ningsi, B. A., Saputra, E., Purwasih, R., & Syaharuddin. (2021). *Ekonometrika Dasar Teori dan Praktik Berbasis SPSS*. CV Pena Persada.
- Siska. (2024). *Wawancara*.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Alfabeta.
- Trisnawaty, M., & Parwoto. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi 1 Pt Js Jakarta). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 22(2), 89.
- Usmadi, U. (2020). Pengujian Persyaratan Analisis (Uji Homogenitas Dan Uji Normalitas). *Inovasi Pendidikan*, 7(1), 51.
- Wakhid. (2024). *Wawancara*.
- Wijaya, C., & Manurung, O. (2021). *Produktivitas Kerja: Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, dan Motivasi Kerja untuk Hasil Kerja Optimal*. Kencana.
- Yaldi, E., Pasaribu, J. P. K., Suratno, E., Kadar, M., Gunardi, G., Naibaho, R., Hati, S. K., & Aryati, V. A. (2022). Penerapan Uji Multikolinieritas Dalam Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMANAGE)*, 1(2), 95.