

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA FOUR POINTS BY SHERATON
MAKASSAR)**

EVANIA INTAN P. MAKAMBAN



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN (STUDI KASUS PADA FOUR POINTS BY SHERATON MAKASSAR)

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh

**EVANIA INTAN P. MAKAMBAN
A021191145**



Kepada

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN (STUDI KASUS PADA FOUR POINTS BY SHERATON MAKASSAR)


Disusun dan diajukan oleh

EVANIA INTAN P. MAKAMBAN
A021191145

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

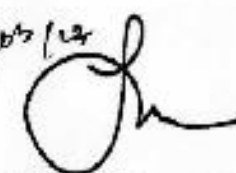
Makassar, 30 Maret 2023

Pembimbing Utama

Acc
19/09/23


Prof. Dr. Ria Mardiana Y. S.E., M.Si.
NIP: 196705181992032001

Pembimbing Pendamping

Acc
20/03/23


Dr. Muhammad Sobarsyah. S.E., M.Si.
NIP: 196806291994031002

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Dr. Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phil.
NIP: 197705102006041003

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN (STUDI KASUS PADA FOUR POINTS BY SHERATON MAKASSAR)

Diusun dan diajukan oleh

EVANIA INTAN P. MAKAMBAN
A021191145

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal 17 Mei 2023 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Ria Mardiana Y, S.E.,M.Si	Ketua	1. 
2.	Dr. Muhammad Sobarsyah, S.E.,M.Si	Sekretaris	2. 
3.	Prof. Dr. Muh. Idrus Taba, S.E.,M.Si	Anggota	3. 
4.	Dr. Hendragunawan S. Thayf, S.E.,M.Si.,M.Phil	Anggota	4. 

Ketua Departemen Manajemen
Pemasaran, Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Andi Aswan, S.E., MBA, M.Phil.
NIP: 197705102008041003

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : EVANIA INTAN P. MAKAMBAN
NIM : A021191145
Jurusan/program studi : Manajemen/SDM

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap
Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada Four Points by
Sheraton Makassar)**

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 22 April 2023

Yang membuat pernyataan



Evania Intan P. Makamban

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala berkat dan penyertaan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada Four Points by Sheraton Makassar)”**. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikann rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah dengan sabar dan ikhlas memberikan dukungan dan masukan selama proses penyusunab skripsi ini. Untuk itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak, terutama kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus, karena atas penyertaan-Nya sehingga penulis dapat melewati semua proses perkuliahaan sampai akhirnya dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Kedua orang tua penulis, Ayahanda Maksir Makamban dan Ibunda Tercinta Hermyta Takinallo. Terimakasih atas segala doa, kasih sayang, serta dukungan moril dan material yang selalu diberikan kepada penulis. Sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
3. Prof. Dr. Ria Mardiana Y, S.E.,M.Si dan Bapak Dr. Muhammad Sobarsyah, S.E.,M.Si selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan masukan serta arahan yang sangat membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Prof. Dr. Muh. Idrus Taba. S.E.,M.Si dan Bapak Dr. Hendragunawan S.Thayf. S.E.,M.Si.,M.Phil selaku penguji I dan penguji II yang telah memberikan masukan dalam penulisan skripsi pada saat proses ujian berlangsung, baik saat seminar proposal maupun seminar hasil.

5. Prof. Dr. H. Abdul Rakhman Laba, S.E., MBA. selaku dosen Pembimbing Akademik penulis yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama masa perkuliahan.
6. Pemilik NIM 30800122072 yang telah setia menemani, memberikan semangat dan mendengarkan keluh kesah penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
7. Team F yang telah memberikan semangat dan menjadi teman yang sangat menghibur bagi penulis. Terima kasih Fadli, Juna, Atun dan Devi sudah menjadi teman yang sangat baik.
8. KPMB Makassar yang merupakan tempat pulang di tanah rantau ini. Terima kasih untuk kekeluargaan, pelajaran, dan semua suka duka yang telah diberikan selama penulis menempuh pendidikan di Kota Makassar hingga sekarang dapat menyelesaikan penulisan skripsi sebagai tugas akhir.
9. Seluruh karyawan Four Points by Sheraton Makassar yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian sehingga memudahkan penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Terutama kepada Bapak Randy selaku Koordinator HR Four Points by Sheraton Makassar dan Kepada kakak-kakak Departemen Finance Four Points by Sheraton Makassar.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan baik dari segi materi dan teknik penyajiannya. Maka dari itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan penulis agar skripsi ini menjadi lebih baik dan memberikan manfaat di kemudian hari.

Makassar, 22 April 2023



Penulis

ABSTRAK

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada Four Points by Sheraton Makassar)

Evania Intan P. Makamban

Ria Mardiana Y

Muhammad Sobarsyah

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memahami pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan pada Four Points by Sheraton Makassar. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer dan data sekunder, yang diperoleh dari sampel seluruh karyawan Four Points by Sheraton Makassar. Adapun jumlah sampel karyawan adalah sebanyak 165 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penganalisaan data linear berganda serta melakukan uji hipotesis berupa uji t hitung, uji f hitung dan koefisien determinasi. Hasil uji t hitung menghasilkan tingkat signifikansi sebesar $0,023 < 0,05$ pada lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan sedangkan tingkat signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ pada beban kerja terhadap produktivitas karyawan. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja dan beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Uji f hitung menghasilkan nilai $f_{hitung} (16,160) > f_{tabel} (3,05)$, yang berarti bahwa lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan. Uji Hipotesis koefisien determinasi menghasilkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,166. Nilai tersebut berarti seluruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 16,6%, sedangkan sisa sebesar 83,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan instrument penelitian yang dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Four Points by Sheraton Makassar.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Produktivitas Karyawan

ABSTRACT

The Influence of Work Environment and Workload on Employee Productivity (Case Study at Four Points by Sheraton Makassar)

Evania Intan P. Makamban

Ria Mardiana Y

Muhammad Sobarsyah

This study aims to analyze and understand the effect of work environment and workload on employee productivity at Four Points by Sheraton Makassar. This research is a quantitative study using primary data and secondary data, which were obtained from a sample of all Four Points by Sheraton Makassar employees. The number of employee samples is 165 employees. This study uses multiple linear data analysis methods and performs hypothesis testing in the form of arithmetic t test, arithmetic f test and the coefficient of determination. The t test results yield a significance level of $0.023 < 0.05$ in the work environment on employee productivity while a significance level of $0.002 < 0.05$ in workload on employee productivity. This means that the work environment and workload partially have a significant effect on employee productivity. The fcount test produces fcount (16.160) $>$ ftable (3.05), which means that the work environment and workload simultaneously affect employee productivity. The hypothesis test for the coefficient of determination produces a coefficient of determination of 0.166 . This value means that all independent variables affect the dependent variable by 16.6% , while the remaining 83.4% is influenced by other factors. Based on the research instruments conducted, the results of the study show that the work environment and workload have a positive and significant influence on employee productivity at Four Points by Sheraton Makassar

Keywords: Work Environment, Workload, Employee Productivity

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	Error! Bookmark not defined.
PRAKATA	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Kegunaan Penelitian.....	7
1.4.1 Kegunaan Teoritis	7
1.4.2 Kegunaan Praktis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Produktivitas	8
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	13
2.1.3 Beban Kerja	17
2.1.4 Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.....	20
2.1.5 Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan	21
2.2 Penelitian Terdahulu	22
2.3 Kerangka Pemikiran.....	27
2.4 Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1 Rancangan Penelitian.....	30
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	31
3.2.1 Tempat Penelitian.....	31

3.2.2 Waktu Penelitian.....	31
3.3 Populasi dan Sampel.....	31
3.3.1 Populasi.....	32
3.3.2 Sampel	32
3.4 Jenis dan Sumber Data	34
3.4.1 Jenis Data	34
3.4.2 Sumber Data.....	35
3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	36
3.5.1 Variabel Penelitian	36
3.5.2 Definisi Operasional	37
3.6 Instrumen Penelitian	38
3.6.1 Validitas.....	39
3.6.2 Reliabilitas.....	40
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	41
3.6.4 Uji Analisis Regresi Linear Berganda	42
3.6.5 Uji Hipotesis.....	43
3.7 Analisis Data	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	46
4.1.1 Sejarah Singkat Four Points by Sheraton Makassar	46
4.1.2 Visi Misi Four Points by Sheraton Makassar	47
4.1.3. Nilai Four Points by Sheraton Makassar	48
4.1.4. Slogan Four Points by Sheraton Makassar.....	49
4.1.5. Logo Four Points by Sheraton Makassar	49
4.2 Analisis Deskriptif Responden	50
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	51
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	52
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	53
4.3 Analisis Deskriptif Variabel	55
4.3.1 Analisis Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	55
4.3.2 Analisis Variabel Beban Kerja (X2).....	60
4.3.3 Analisis Variabel Produktivitas Karyawan (Y)	65
4.4 Pengujian Instrumen	69

4.4.1	Analisis Deskriptif	69
4.4.2	Uji Validitas	70
4.4.3	Uji Reliabilitas	72
4.5	Uji Asumsi Klasik.....	73
4.5.1	Uji Normalitas.....	73
4.5.2	Uji Multikolinearitas	75
4.5.3	Uji Heteroskedastisitas	76
4.6	Analisis Regresi Linear Berganda	77
4.7	Pengujian Hipotesis	78
4.7.1	Uji t Hitung.....	78
4.7.2	Uji f Hitung (Uji Simultan).....	80
4.7.3	Koefisien Determinasi (R^2).....	81
4.8	Pembahasan Hasil Penelitian	81
BAB V PENUTUP		85
5.1	Kesimpulan	85
5.2	Saran	87
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	87
DAFTAR PUSTAKA.....		89
LAMPIRAN.....		92

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1 Definisi Oprasional Variabel Penelitian.....	37
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	53
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	54
Tabel 4.5 Tabulasi Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja	57
Tabel 4.6 Tabulasi Hasil Kuesioner Beban Kerja	61
Tabel 4.7 Tabulasi Hasil Kuesioner Produktivitas Karyawan.....	66
Tabel 4.8 Analisis Deskriptif.....	70
Tabel 4.9 Uji Validitas	71
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas	72
Tabel 4.11 Uji Normalitas.....	73
Tabel 4.12 Uji Multikolinearitas	75
Tabel 4.13 Uji Heteroskedastisitas.....	76
Tabel 4.14 Analisis Regresi Linear Berganda	77
Tabel 4.15 Uji t Hitung	78
Tabel 4.16 Uji f Hitung	80
Tabel 4.17 Koefisien Determinasi	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	28
Gambar 3.1 Tabel Pembantu oleh Sande Milton.....	33
Gambar 4.1 Logo Four Points by Sheraton Makassar.....	52

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Produktivitas berbicara mengenai tolak ukur dalam pencapaian usaha dengan membandingkan hasil nilai yang tercapai dengan seluruh bahan dan upaya yang digunakan dalam mencapai suatu hasil (Manched Tun Ganyang, 2018). Tingkah laku sumber daya manusia yang ada dalam suatu bidang kerja sangat mempengaruhi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut. Begitu pula dalam dunia pariwisata Indonesia yang kaya akan kekayaan alam, keindahan panorama, kebudayaan yang beraneka ragam, serta penduduknya yang ramah merupakan salah satu daya tarik bagi wisatawan bukan hanya dalam negeri, namun juga wisatawan mancanegara untuk berkunjung kedaerah-daerah di Indonesia.

Hotel merupakan salah satu industri jasa yang menyediakan jasa akomodasi/penginapan. Bisnis industri perhotelan mengalami perkembangan yang cukup meningkat, sehingga menimbulkan banyak persaingan dalam bisnis industri tersebut. Persaingan menjadi semakin ketat dengan munculnya bermacam jenis industri perhotelan yang menawarkan fasilitas dan pelayanan dengan keunikan tersendiri, seperti *vila*, *resort*, *apartment*, *bungalow* dan masih banyak penawaran menarik lainnya.

Four Points by Sheraton merupakan hotel yang bergerak di industri pariwisata yang menyediakan berbagai layanan penginapan dan tersebar di beberapa daerah di Indonesia, salah satunya berada di Kota Makassar. Four Points by Sheraton Makassar adalah hotel bintang 4 yang

menawarkan berbagai fasilitas dan layanan yang baik. Letaknya yang strategis serta fasilitas dan layanan yang baik menjadikan Hotel Four Points by Sheraton menjadi pilihan bagi wisatawan yang datang ke Kota Makassar maupun pelanggan yang hanya ingin mencari suasana baru.

Fasilitas dan pelayanan yang diberikan industri jasa perhotelan tentunya memerlukan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya masing-masing. Namun sumber daya manusia yang berkompeten juga perlu didukung dengan lingkungan kerja yang baik serta beban kerja yang sesuai dengan kemampuannya agar menunjang produktivitas karyawan begitupun pada Four Points by Sheraton Makassar.

Menurut Sedarmayanti (2017), produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dapat dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan untuk jumlah barang atau jasa yang dapat dihasilkan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu.

Banyak hal yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, salah satunya adalah beban kerja dan lingkungan kerja. Dalam rangka usaha pencapaian tujuan organisasi, setiap karyawan diberikan tugas yang harus dikerjakan dengan baik dan penentuan tugas bagi masing-masing karyawan tersebut dilakukan melalui proses beban kerja yang tentunya melalui berbagai pertimbangan.

Sunarto (2018) mengemukakan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan suatu unit dalam organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Permendagri No. 12/2008 pada pasal: 1, hal: 2, mengenai ketentuan umum menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil bagi

antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan kerja lebih tinggi dari tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerjaan lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan ke dalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

Produktivitas dapat terjadi jika masing-masing karyawan melaksanakan pekerjaannya yang menjadi tanggung jawabnya sendiri secara efektif. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka beban kerja merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja untuk itu perlu perencanaan dengan baik yang dituangkan dalam daftar perincian tugas. Pemberian beban kerja yang tepat akan menghasilkan karyawan yang mempunyai tanggung jawab yang tinggi karena mereka bisa mengambil keputusan sendiri sebatas wewenang yang dimilikinya.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan pada tanggal 15 Agustus sampai dengan 15 November pada tahun 2022 oleh penulis bahwa dalam mengukur produktivitas pada karyawan Four Points by Sheraton Makassar dapat dilihat pada tingkat penyelesaian tugas harian yang diberikan apakah tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik atau terdapat berbagai kendala di dalamnya. Observasi yang dilakukan penulis dilakukan melalui program *on the job training* pada bagian *finance*. Namun pada saat observasi dilakukan penulis tidak hanya terfokus pada bagian *finance*, tetapi juga melakukan observasi secara keseluruhan pada hotel Four Points by Sheraton Makassar.

Afandi, (2018) mengemukakan lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat dalam organisasi. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung meningkatnya produktivitas karyawan pada suatu perusahaan. Faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja dan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja antara lain kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan dan kebisingan.

Suasana lingkungan kerja yang menyenangkan akan dapat mempengaruhi karyawan dalam pekerjaannya. Bekerja dalam lingkungan kerja yang menyenangkan merupakan harapan sekaligus impian dari setiap pekerja. Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal.

Lingkungan kerja merupakan serangkaian hal dari lingkungan yang dipersepsikan oleh orang-orang yang bekerja dalam suatu lingkungan organisasi dan mempunyai peran yang besar dalam mengarahkan tingkah laku karyawan. Artinya, bagaimana karyawan merasakan bahwa lingkungan kerjanya baik atau buruk, menyenangkan atau tidak menyenangkan, mendukung atau justru menjadi tekanan, tergantung dari bagaimana karyawan akan memandang, menafsirkan dan memberi arti terhadap sesuatu yang terjadi didalam lingkungan kerjanya baik kondisi fisik maupun kondisi perusahaan dan hubungan interpersonal di dalamnya. Selanjutnya persepsi tersebut akan berpengaruh terhadap tingkah laku karyawan.

Four Points by Sheraton Makassar pastinya berharap lingkungan kerja yang dibangun dapat memberikan rasa nyaman dan aman pada setiap karyawan serta dapat meningkatkan produktivitas karyawannya.

Namun lingkungan kerja yang diharapkan tidak akan berdampak apabila tidak didukung oleh semua sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Setiap perusahaan diharapkan mampu membangun lingkungan kerja yang menyenangkan agar setiap karyawan yang bekerja pada instansi atau perusahaan tersebut mencintai pekerjaannya dan senang melakukan pekerjaannya, sehingga dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang menyenangkan, rekan kerja yang kooperatif, pimpinan yang selalu memperhatikan keluh kesah karyawannya, kebijaksanaan yang mempengaruhi kerja dan karier, serta kompensasi yang adil merupakan dambaan bagi para karyawan, sehingga karyawan bekerja lebih semangat, memiliki komitmen yang tinggi, dan pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Tetapi dalam kenyataannya, penilaian baik atau buruknya lingkungan kerja ditentukan oleh penilaian karyawannya. Seseorang mungkin menganggap lingkungan yang sama adalah buruk sedangkan yang lain menganggap baik. Hal ini disebabkan karena ada perbedaan pandangan masing-masing individu terhadap lingkungan kerja. Perbedaan ini dapat terjadi karena masing-masing individu mempunyai kebutuhan, kepentingan maupun harapan yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka dibuatlah rumusan masalah bahwa apakah benar lingkungan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh pada produktivitas karyawan. Berdasarkan rumusan masalah ini, maka disusunlah pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Beban kerja karyawan berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan di Four Points By Sheraton Makassar?
2. Apakah Lingkungan Kerja karyawan berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan di Four Points By Sheraton Makassar?
3. Apakah Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan di Four Points by Sheraton Makassar

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang muncul pada perumusan masalah. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui bukti empiris pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan di Four Points By Sheraton Makassar.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui bukti empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di Four Points By Sheraton Makassar.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui bukti empiris pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan di Four Points By Sheraton Makassar.

1.4 Kegunaan Penelitian

Sebuah penelitian harus memberikan kegunaan yang baik secara teoritis maupun praktis. Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan kegunaan teoritis dan praktis sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis adalah kegunaan yang berkaitan dengan ilmu pengetahuan yang dimana peneliti maupun pembaca diharapkan dengan adanya penelitian ini mampu mengetahui beban kerja yang baik serta lingkungan kerja yang baik yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulisan berkaitan dengan pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

2. Bagi Masyarakat

Untuk memberikan gambaran mengenai beban kerja dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan atau pertimbangan bagi perusahaan dalam menyusun pembagian beban kerja serta penataan lingkungan kerja yang dapat menunjang produktivitas karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Landasan teori merupakan hasil suatu studi kepustakaan yang berhubungan (relevan) serta mendukung pokok permasalahan yang hendak diteliti, sehingga landasan teori diharapkan mampu menjadi landasan atau acuan maupun pedoman dalam penyelesaian masalah-masalah yang timbul dalam penelitian ini.

2.1.1 Produktivitas

Produktivitas merupakan faktor yang sangat penting dalam mempertahankan keberhasilan organisasi serta mengembangkan suatu organisasi. Setiap organisasi menginvestasikan sumber-sumber daya yang ada untuk memproduksi barang dan jasa, dengan menggunakan sumber-sumber daya yang ada diharapkan organisasi mendapatkan hasil yang baik.

Produktivitas secara teori diartikan sebagai perbandingan antara output (barang dan jasa) dengan input (tenaga kerja, bahan dan uang). Produktivitas yang rendah merupakan pencerminan dari organisasi yang memboroskan sumber daya yang dimilikinya. Artinya bahwa pada akhirnya perusahaan tersebut kehilangan daya asing dan dengan demikian akan mengurangi skala aktivitas usahanya. Produktivitas yang rendah dari banyak organisasi/perusahaan akan menurunkan pertumbuhan industri dan ekonomi suatu bangsa secara menyeluruh.

Produktivitas merupakan salah satu alat ukur bagi perusahaan dalam menilai prestasi kerja yang dicapai karyawannya. Produktivitas adalah menjadi tolak ukur perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya, baik secara kualitas maupun kuantitas produk yang dihasilkan.

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional adalah sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan esok hari harus lebih baik dari hari ini (Indrawati, 2021). Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien. Oleh karena itu, produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan tertentu (Biso, 2020).

Produktivitas tenaga kerja dapat digambarkan dengan rumusan sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Keluaran (output)}}{\text{Masukan (input)}}$$

Keterangan:

Output = Jumlah produksi

Input = Jumlah karyawan

Seorang karyawan dinilai produktif apabila menghasilkan *output* yang lebih besar dari karyawan lainnya untuk satuan waktu yang sama dan dapat juga dikatakan bahwa karyawan

menunjukkan tingkat produktivitas yang ditentukan dalam waktu yang lebih singkat.

A. Indikator Produktivitas Karyawan

Indikator produktivitas karyawan adalah alat ukur dalam menentukan seberapa produktivitas karyawan di suatu perusahaan.

a. Kuantitas Kerja

Merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

b. Kualitas kerja

Adalah suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan. Kualitas kerja sangat berpengaruh dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi *output*.

B. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Pada analisis manajemen sumber daya manusia produktivitas karyawan merupakan variabel tergantung atau dipengaruhi banyak yang ditentukan oleh banyak faktor. Menurut Pardede, R., & Tinambunan, A. P. (2022) dalam penelitiannya bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

a. *Knowledge* (Pengetahuan)

Knowledge (pengetahuan) merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non-formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

b. *Skills* (Keterampilan)

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekarya. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pegawai-pegawai yang bersifat teknis. Dengan ketrampilan yang dimiliki seseorang pegawai diharapkan mampu

menyelesaikan pekerjaan secara produktif. Keterampilan merupakan variabel yang bersifat utama dalam membentuk produktivitas. Dengan kata lain, jika seorang pegawai memiliki keterampilan yang baik maka akan semakin produktif.

c. *Abilities* (Kemampuan).

Abilities atau kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah 6 kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki kemampuan yang tinggi pula, maka seseorang dapat melaksanakan aktivitas dengan tanpa ada permasalahan teknis.

d. *Attitudes* (Sikap)

Sikap (*attitude*) adalah pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa (Sapta, I., & Jaya, M. G. (2021). Sikap (*attitude*) merupakan kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan.

e. *Behaviors* (Perilaku).

Perilaku adalah operasionalisasi dan aktualisasi sikap seseorang atau suatu kelompok dalam atau terhadap suatu

(situasi dan kondisi) lingkungan (masyarakat, alam, teknologi, atau organisasi) (Usulu, E. M. ,2020). Perilaku manusia juga akan ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya. Dengan kondisi pegawai tersebut, maka produktivitas dapat dipastikan dapat terwujud.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja karyawan mempunyai pengaruh yang besar terhadap jalannya operasi karyawan. Lingkungan kerja akan mempengaruhi karyawan perusahaan secara langsung maupun tidak langsung sehingga akan mempengaruhi produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para karyawan tentunya akan meningkatkan produktivitas kerja dari karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik dapat menurunkan produktivitas karyawan.

Hamran Hammad (2019) mengemukakan dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan suatu organisasi atau pegawai untuk memenuhi rasa nyaman dan aman dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Menurut Dewi. L. (2022) dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja adalah internal *stakeholders* merupakan kelompok atau individu yang tidak secara tegas menjadi bagian dari lingkungan organisasi karena sebenarnya

internal *stakeholders* adalah anggota dari organisasi, di mana para manajer memiliki tanggung jawab atas kepentingan mereka.

Lingkungan dalam perusahaan yang sedang beroperasi memiliki pengaruh cukup besar pada keberhasilan perusahaan. Dalam pengertian yang lain juga disebutkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang tampak fisiknya berhubungan dengan organisasi perusahaan atau kantor. Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan.

A. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja adalah sebuah indikator yang dibuat untuk mengatur tentang apa saja yang biasanya ada dalam lingkungan kerja.

a. Kelancaran komunikasi

Komunikasi adalah bagian yang penting di dalam menjalankan pekerjaan. Dengan begitu, karyawan harus merasa ada komunikasi yang baik, lancar, serta terbuka di antara rekan kerja hingga atasan.

b. Kerja sama antar kelompok

Karyawan harus merasa adanya kerja sama antar kelompok yang baik. Inilah yang membuat pekerjaan bisa dilakukan dengan lebih lancar dan mudah.

c. Suara bising

Jangan sampai ada suara bising yang bisa mengganggu para karyawan saat sedang bekerja. Karena itu, suasana tenang harus ditonjolkan di dalam ruangan.

Gangguan suara bising dari luar ruangan pun juga bisa terjadi. Itulah yang harus diperhatikan oleh perusahaan dengan mengendalikan suara bising tersebut.

d. Penerangan

Jika tidak ada penerangan yang mencukupi, maka suasana ruangan akan terlihat muram. Selain itu karyawan bisa terbawa suasana tersebut dan malah malas-malasan. Dengan kondisi itu, maka sebaiknya siapkan penerangan sebaik mungkin agar bisa membuat karyawan lebih optimal dalam bekerja.

e. Udara

Sirkulasi udara yang baik memang diperlukan agar bisa menunjang fisik karyawan. Selain itu, suhu udara di dalam ruangan juga harus diperhatikan. Jangan sampai terlalu panas ataupun terlalu dingin karena pastinya bisa mempengaruhi kinerja karyawan juga.

f. Rasa aman

Rasa aman merupakan hal penting yang harus dimiliki setiap karyawan, maka perlu adanya petugas keamanan yang bekerja dengan baik. Selain itu, para karyawan juga harus bisa menjaga keamanan masing-masing juga. Kesadaran akan keamanan harus ada di dalam lingkungan tersebut. Jika tidak ada rasa aman, maka karyawan juga tidak akan nyaman dalam bekerja.

g. Kebersihan

Dengan lingkungan kerja yang bersih, maka karyawan bisa merasa nyaman dalam bekerja.

B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan merupakan salah satu yang harus dipertimbangkan dalam sebuah perusahaan yang sedang beroperasi. Menurut Manuain, E. A. (2022) menjelaskan faktor-faktor lingkungan kerja yang meliputi

a. Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu yaitu dan hubungan sebagai kelompok.

b. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu adanya rasa tidak tenang pada saat bekerja.

c. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut.

d. Penerangan

Penerangan bukan hanya terbatas pada penerangan, tetapi juga penerangan matahari.

e. Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup yaitu adanya ventilasi pada ruangan kerja.

f. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

2.1.3 Beban Kerja

Organisasi dalam menjalankan aktivitasnya membutuhkan adanya manajemen. Organisasi merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan manajemen yang baik dan efektif. Untuk itu perlu adanya pembagian beban kerja untuk semua tugas-tugas yang ada dalam organisasi sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut.

Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan ketrampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Sunarto (2018) mengemukakan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan suatu unit dalam organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi. Juanda, H. (2021) menjelaskan bahwa alasan yang sangat mendasar dalam mengukur beban kerja adalah untuk mengkuatifikasi biaya mental (*mental cost*) yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi kinerja sistem dan pekerja.

Dengan adanya beban kerja dapat meningkatkan kondisi kerja dan memperbaiki desain lingkungan kerja ataupun menghasilkan prosedur kerja yang lebih efektif. Pemberian beban kerja yang baik merupakan kunci bagi penyelenggaraan kerja terutama dalam memberikan jaminan terhadap kestabilan dan kelancaran kerja karyawan.

A. Indikator Beban Kerja.

Untuk mengukur beban kerja menurut Nabawi, R. (2019) digunakan indikator-indikator berikut:

a. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besaran target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

b. Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya. Misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pekerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

c. Penggunaan waktu

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi.

d. Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya. Misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Nabawi, R. (2019) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, yaitu sebagai berikut:

a. Faktor Internal

Faktor internal adalah suatu faktor yang berasal dari dalam tubuh karyawan yang meliputi faktor fisik dan somatis.

- Faktor fisik, meliputi persepsi, motivasi, keinginan, kepercayaan, kepuasan dan sebagainya.
- Faktor somatis, meliputi umur, ukuran tubuh, jenis kelamin, kondisi kesehatan, status gizi dan sebagainya.

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan, seperti

- Organisasi kerja, meliputi lamanya waktu istirahat, waktu kerja, sistem kerja, shift kerja dan sebagainya.
- Lingkungan kerja, meliputi lingkungan kerja fisik, biologis dan psikologis yang dapat mengakibatkan beban tambahan karyawan.

- Tugas, tugas terbagi menjadi dua tipe yaitu tugas yang bersifat mental dan fisik. Tugas yang bersifat mental seperti tanggung jawab, emosi pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan. Sedangkan tugas yang bersifat fisik seperti tata ruang dan kondisi tempat kerja, sikap kerja, beban yang diangkat dan kondisi lingkungan kerja.

2.1.4 Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan lebih fokus dalam bekerja. Hal tersebut membuat karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga produktivitas karyawan dalam berjalan dengan maksimal. Nurhudi, N. (2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala aspek fisik, psikologis dan peraturan kerja yang bisa berdampak pada kepuasan kerja dan tercapainya produktivitas.

Menurut Tumiwa, Tewal dan Palandeng (2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja didefinisikan oleh sebuah ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan, dan hubungan rekan sekerja serta kualitas dari semuanya ini yang mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan

Selanjutnya menurut Saleh dan Utomo (2018) lingkungan kerja adalah sebuah komponen penting di perusahaan yang harus menjadi perhatian khusus bagi pihak manajemen, lingkungan

sangat mempengaruhi produktivitas karena merupakan tempat dimana suatu produk tersebut dihasilkan.

Maka berdasarkan pendapat-pendapat ahli yang telah dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

2.1.5 Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Beban kerja berarti suatu pekerjaan yang harus diselesaikan, dipecah-pecah dalam sejumlah bagian dan langkah-langkah perencanaan. Setiap bagian dan langkah pelaksanaan dilakukan orang-orang yang berbeda keahlian dan tanggung jawab. Menurut Ainiyah dan Yulianue (2016) menyebutkan bahwa beban kerja adalah perincian serta pengelompokan aktivitas-aktivitas yang sejenis atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh satuan organisasi tertentu.

Dengan adanya beban pekerjaan karyawan diharap mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan sesuai tenggang waktu yang diberikan. Jenis pekerjaan yang beraneka ragam merupakan hal yang sudah biasa dalam suatu organisasi yang mempunyai tujuan yang jelas. Spesialisasi pekerjaan diperlukan karena dalam beban kerja terjadi pembagian fungsi-fungsi, di mana setiap fungsi tersebut memerlukan keahlian khusus untuk menyelesaikan setiap pekerjaan.

Beban kerja yang baik akan bermanfaat bagi organisasi yang bersangkutan dalam penyelesaian pekerjaan-pekerjaan yang berarti juga produktivitas karyawan dapat terlaksana dengan baik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan daftar penelitian terdahulu dan teori yang dijabarkan atau dikemukakan sehingga dapat membedakan orisinalitas penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian/ Judul Referensi	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Bagian produksi minyak kelapa sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau) (Sinaga, 2016) Oleh: Swandono Sinaga Vol. 3 No. 2 Oktober 2016	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi minyak kelapa sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Pelalawan Riau. Hal ini dapat dilihat dari analisis data yang diketahui dari t-hitung (9,499) > (0,276) dan Sig (0,000) < 0,05. Dari hasil analisis diatas maka hipotesa yang menyatakan adanya pengaruh	Tidak menggunakan variabel beban kerja sebagai variabel independen.	Menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel independen dan produktivitas karyawan sebagai variabel dependen.

No	Judul Penelitian/ Judul Referensi	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
		lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diterima.		
2	<p>Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. (Panjaitan, 2017)</p> <p>Oleh: Maludin Panjaitan ISSN: 2301 – 6256 Vol. 3 No. 2 Desember 2017</p>	<p>Berdasarkan tabel 1 pada penelitian ini yaitu persamaan regresi linear sederhana dalam penelitian adalah $Y=18,023 + 0,463 X$. Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa lingkungan kerja (x) mempunyai keofiensi positif yang membuktikan kontribusinya terhadap produktivitas kerja karyawan (y). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (x) mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (y). Demikian pula halnya dengan</p>	<p>Tidak menggunakan variabel beban kerja sebagai variabel independent.</p>	<p>Menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel independen dan produktivitas karyawan sebagai variabel dependen.</p>

No	Judul Penelitian/ Judul Referensi	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
		lingkungan kerja yang kuat maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan		
3	<p>Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota (Jeky K.R Rolos, 2018)</p> <p>Oleh: Jeky K R Rolos Sofia A P Sambul Wehelmina Rumawas ISSN: 2338-9605 Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No. 4 Tahun 2018</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa variable beban kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan taraf signifikan lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar 0.02. penelitian ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan bahwa "beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan asuransi jiwa raya cabang manado kota".</p>	<p>Tidak menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan tidak menggunakan produktivitas karyawan sebagai variabel dependen.</p>	<p>Menggunakan beban kerja sebagai variabel independen.</p>

No	Judul Penelitian/ Judul Referensi	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
4	<p>Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri) (Jannah, 2016)</p> <p>Oleh: Rona Fil Jannah Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Vol. 9 No.2 (2016)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri.</p>	<p>Tidak menggunakan produktivitas karyawan sebagai variabel dependen.</p>	<p>Menggunakan beban kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen.</p>
5	<p>Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi (Malik Abdul, 2021)</p> <p>Oleh: Malik Abdul Rohman, Rully Moch. Ichsan, SS., MM</p>	<p>Berdasarkan hasil penilaian terhadap Variabel Beban Kerja, Variabel Stres Kerja, dan Variabel Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil penelitian bahwa untuk variabel Beban Kerja bahwa dari 10 indikator, semua indikator yang</p>	<p>Tidak menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan tidak menggunakan produktivitas karyawan sebagai variabel dependen.</p>	<p>Menggunakan beban kerja sebagai variabel independen.</p>

No	Judul Penelitian/ Judul Referensi	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
	E-ISSN 2798-1851 Jurnal Mahasiswa Manajemen, Vol. 2, No. 1 (April 2021)	dinilai setuju oleh responden. Untuk variabel Stres Kerja maka dari 13 Indikator maka hanya 12 indikator yang dapat dijelaskan. Dari 12 indikator hanya 9 indikator yang dinilai setuju oleh responden, dan ada 3 indikator yang dinilai ragu-ragu oleh responden. Sedangkan variabel Kinerja Pegawai dari 16 indikator, maka hanya 13 indikator dinilai setuju oleh responden, dan ada 3 indikator yang dinilai ragu-ragu oleh responden		

2.3 Kerangka Pemikiran

Perusahaan dalam melaksanakan serangkaian tugas dan tanggung jawab memerlukan lingkungan kerja yang mendukung, serta pembagian tugas pekerjaan yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan serta kemampuan karyawannya. Lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan, berdasarkan observasi yang telah dilakukan penulis pada perusahaan terkait, penulis menganalisis bahwa lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan lebih merasa aman, nyaman dalam melakukan pekerjaannya sehingga produktivitas karyawan berjalan sebagaimana mestinya sedangkan beban kerja membuat karyawan lebih terampil dalam menjalankan tugas pekerjaannya sehingga karyawan merasa bertanggung jawab dan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Berikut ini skema paradigma dari penelitian yang akan dilakukan yang berdasarkan pada pandangan atau penilaian secara individu oleh setiap karyawan.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang di mana rumusan masalah dalam penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan jawaban sementara, karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan pada teori yang relevan dan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan Four Points by Sheraton Makassar.
- H2 : Beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan Four Points by Sheraton Makassar.
- H3 : Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Four Points by Sheraton Makassar.