

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki dampak secara langsung kepada karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman akan membangun sebuah produktivitas yang optimal karena karyawan merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. Begitu pun sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak kondusif dapat berpengaruh menurunkan produktivitas karyawan.

Dalam kutipan Farida dan Hartono (2016) menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja adalah lingkungan fisik atau non fisik terletak pada wilayah tempat kerja dengan membuat para pelakunya merasa tidak ingin meninggalkan tempat kerjanya dan merasa nyaman”.

Sementara Robbins (2015:103) memaparkan bahwa lingkungan sebagai berikut:

“Lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus”.

Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Mangkunegara (2017) menyimpulkan tentang lingkungan kerja sebagai berikut:

“Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok”.

Berdasarkan definisi di atas menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan sebuah tempat kerja di mana para pelaku kerja merasa nyaman dengan metode kerja, peraturan kerja dan individu yang berada dalam ruang lingkup kerja tersebut.

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Pada hakikatnya lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi suasana dalam bekerja. Jika lingkungan itu baik, maka para pekerja akan senantiasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya dan begitu pun sebaliknya.

Sedarmayanti (2017:19) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi suatu kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Suasana lingkungan kerja yang nyaman tentu akan meningkatkan kualitas produktivitas kerja karyawan. Seperti meningkatkan *mood*, perasaan aman dan nyaman dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2017: 26) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

1) Penerangan/pencahayaan di tempat kerja

Penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

2) Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.

3) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

6) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7) Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mrngganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8) Tata warna di tempat kerja

Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

9) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya.

Menurut Sedarmayanti (2017:27) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah:

- 1.) Perhatian dan dukungan pimpinan yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.
- 2.) Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik juga berpengaruh terhadap kesehatan fisik karyawan dan mental karyawan. Sangat Penting menjaga keadaan lingkungan kerja yang baik untuk mendukung operasional kerja berjalan lancar.

Menurut Sedarmayanti (2017:30) indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik antara lain :

1.) Lingkungan kerja fisik, antara lain:

- a.) Penerangan Cahaya
- b.) Suhu Udara
- c.) Kebersihan
- d.) Penggunaan Warna
- e.) Keamanan
- f.) Jam Kerja

2.) Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik, antara lain:

- a) Hubungan kerja antara atasan dan bawahan
- b) Hubungan kerja antar rekan kerja

2. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan suatu kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.

Jika seseorang pekerja mampu menyelesaikan sejumlah tugas yang telah diberikan maka hal itu tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika seseorang pekerja tidak berhasil maka kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Beban kerja adalah sesuatu yang berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Kapasitas yang dibutuhkan seseorang untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan (performa harapan) berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu (performa aktual). Perbedaan keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja.

Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo (2017) mendefinisikan beban kerja sebagai berikut:

“Beban kerja adalah proses dalam menetapkan suatu jumlah jam kerja sumber daya manusia dalam bekerja, digunakan, dan untuk dibutuhkan menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu”.

Sementara Munandar (2015) menyatakan bahwa:

“Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Kemampuan kerja seorang tenaga kerja berbeda dari satu dengan yang lain dan sangat tergantung dari tingkat keterampilan, kesegaran jasmani, usia dan ukuran tubuh dari pekerja bersangkutan”.

Berdasarkan definisi dua pendapat di atas penulis menyimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu kondisi

kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya dalam kurun waktu tertentu.

b. Jenis-jenis Beban Kerja

Setiap perusahaan tentunya menginginkan semua karyawan sanggup dalam menjalankan tugas kerjanya guna mencapai produktivitas kerja yang optimal.

Adapun jenis-jenis beban kerja menurut Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo (2017) yaitu:

1) Beban Kerja Kuantitatif

Beban kerja kuantitatif merupakan jumlah pekerjaan yang besar dan harus dilaksanakan dengan tekanan kerja yang besar atas pekerjaannya.

2) Beban Kerja Kualitatif

Beban kerja ini menunjukkan adanya hubungan antara seorang pekerja yang mampu atau tidaknya melaksanakan pekerjaannya yang telah ditetapkan.

c. Faktor-faktor Beban Kerja

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja karyawan, seperti tekanan pekerjaan dari atasan yang harus selalu dipenuhi. Hal tersebut membuat karyawan menjadi jenuh dalam bekerja atau bahkan sampai kehilangan semangat dalam bekerja.

Tentunya hal tersebut sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan.

Menurut Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo (2017) faktor beban kerja terbagi menjadi dua yaitu :

1) Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat adanya reaksi akibat beban kerja eksternal diantaranya usia, status kesehatan, motivasi, jenis kelamin.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan beban kerja yang mempengaruhi berasal dari luar tubuh karyawan, lingkungan kerja dan organisasi karyawan.

d. Indikator Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu tuntutan pekerjaan yang wajib dilakukan karyawan di luar batas kemampuan. Tanda beban kerja berlebih yang sering dirasakan oleh karyawan seperti kelelahan secara mental maupun fisik hingga menyebabkan sakit. Jika karyawan sudah mengalami hal tersebut maka dapat dipastikan produktivitas kerjanya dapat menurun.

Adapun menurut Munandar (2015) indikator-indikator dalam beban kerja sebagai berikut:

1) Beban Kerja Fisik

Beban kerja fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem fatal tubuh jantung dan pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban fisik yaitu: beban fisik fisiologis dan beban fisik biomekanika.

2) Beban Mental

Beban mental merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya. Adapun indikator dari beban mental yaitu : konsentrasi, adanya rasa bingung, kewaspadaan dan ketepatan pelayanan.

3) Beban Waktu

Beban waktu merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator beban waktu yaitu: kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan dan mengerjakan pekerjaan dua/lebih dalam waktu yang sama.

3. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan suatu proses kegiatan tenaga kerja yang menghasilkan *output* berupa kualitas dan kuantitas *performance* suatu individu atau kelompok kerja. Produktivitas kerja menjadi sebuah tolok ukur efisiensi produktif suatu pekerjaan agar menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Menurut Kussrianto dalam Sutrisno (2017:102) mengemukakan bahwa:

“Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien”.

Sementara menurut Sinungan dalam Busro (2018:344) menyatakan bahwa:

“Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana”.

Dan Tohardi (2017:100) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai berikut:

“Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini”

Menurut peneliti kemampuan di sini dapat diartikan sebagai kemampuan fisik, juga dikenal sebagai kemampuan keterampilan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, keterampilan diartikan sebagai kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Kualitas dan kuantitas kerja seseorang diukur berdasarkan seberapa baik karyawan tersebut dalam melakukan produktivitas kerjanya di perusahaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, menurut Mulyadi (2015) faktor-faktor produktivitas kerja antara lain, yaitu:

1) Tingkat Pendidikan

Seorang pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi akan mudah dimotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga produktivitas kerjanya dapat meningkat seiring dengan kinerjanya yang baik.

2) Kemampuan Bekerja

Kinerja pegawai yang baik dalam menyelesaikan tugasnya dengan tidak mengalami banyak kendala dalam kerjanya, dapat lebih cepat dan tepat selesai akan lebih meningkatkan produktivitas kerjanya.

3) *Skill* atau Keterampilan

Skill atau keterampilan yang dimiliki seorang karyawan atau pekerja, akan membuat ia termotivasi dan lebih semangat dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

4) Etika Kerja

Etika kerja adalah sikap seseorang dalam menjalankan tugasnya, dan sikap pimpinan yang baik dalam organisasi/perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya.

5) Motivasi

Dengan dimotivasi dari pimpinan atau termotivasi dari diri sendiri karyawan tersebut akan selalu meningkatkan produktivitas kerjanya.

6) Jaminan Kesehatan

Jaminan kesehatan adalah salah satu untuk meningkatkan produktivitas, seorang karyawan yang mendapat jaminan kesehatan yang baik, ia akan merasa nyaman dan aman dalam melaksanakan tugasnya, sehingga karyawan tersebut lebih semangat dalam bekerja.

c. Indikator-indikator Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan tentunya memiliki kriteria karyawan yang mempunyai kredibilitas baik dalam bekerja untuk perusahaan. Hal tersebut diharapkan perusahaan agar karyawan mampu menciptakan produktivitas yang unggul dan optimal untuk perkembangan perusahaan.

Menurut Sinugan (2014) indikator produktivitas kerja sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan adalah akumulasi pendidikan yang baik.
- 2) Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan dan penguasaan dari teknis dan menyelesaikan secara produktif.
- 3) Kuantitas yaitu seberapa banyak hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan sesuai target yang ditentukan.
- 4) Kualitas yaitu seberapa baik mutu yang dihasilkan oleh karyawan dan kemampuan karyawan dalam bekerja.
- 5) Tepat waktu yaitu seberapa suatu tingkat aktifitas yang diselesaikan dengan target waktu yang ditetapkan.

B. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, yang apabila lingkungan fisik dan lingkungan non fisik memadai dengan baik akan menimbulkan rasa menyenangkan, aman dan nyaman dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

Hasil penelitian Swandono Sinaga dan Mariaty Ibrahim (2016) pada PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau, menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik suatu tempat kerja karyawan, maka semakin bagus produktivitas yang tercipta pada tempat tersebut.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Beban kerja merupakan suatu tekanan yang timbul dari sebuah tuntutan kerja yang dapat mempengaruhi mental, fisik dan waktu dari seorang pekerja. Apabila beban kerja tidak selaras dengan kemampuan seorang pekerja maka produktivitas bekerjanya akan menurun. Hal yang biasanya terjadi misalnya: karyawan gampang kelelahan hingga jatuh sakit, merasa tidak puas dengan hasil kerja,

mood yang menurun, hingga menyita waktu di luar batas jam kerja seorang karyawan.

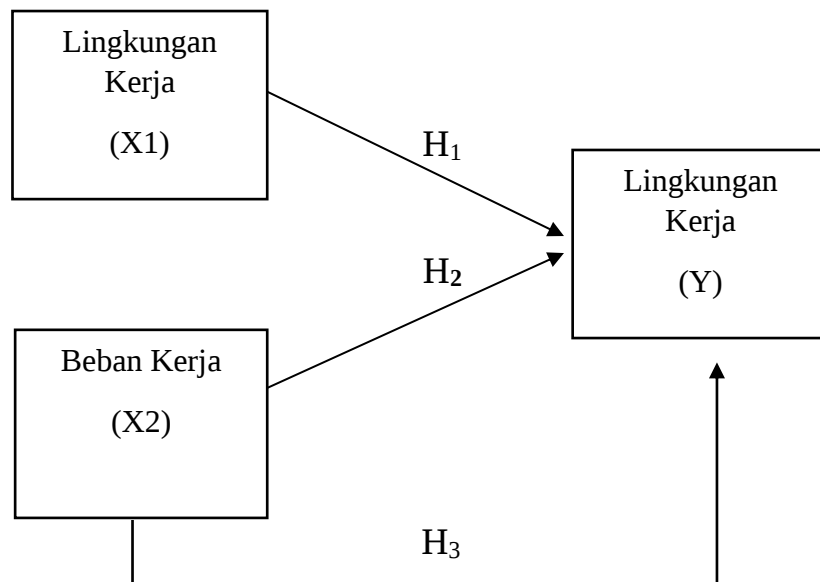
Hal ini dibuktikan oleh penelitian Dayu Musdalifah (2017) bahwa beban kerja yang tinggi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan KTM Resort Batam.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja dan beban kerja merupakan dua hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Sebab lingkungan kerja yang baik dan beban kerja yang sesuai kemampuan akan meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Karyawan akan merasa nyaman dengan lingkungan yang kondusif dan senang dalam melakukan tugas-tugas perusahaan jika dua hal tersebut diperhatikan.

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang telah dilakukan Martina Trisnawaty dan Parwoto (2020) tentang pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. JS Jakarta, menunjukan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja serta pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja dengan produktivitas kerja.

Berdasarkan teori-teori dan penelitian terdahulu, maka peneliti menggambarkan kerangka pemikiran seperti gambar berikut ini:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Keterangan:

H₁ : Pengaruh X₁ secara parsial terhadap Y

H₂ : Pengaruh X₂ secara parsial terhadap Y

H₃ : Pengaruh X₁ dan X₂ secara simultan terhadap Y

Gambar Kerangka Pemikiran, Pengaruh Lingkungan Kerja (X₁) dan Beban Kerja (X₂) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada PT. Alva Karya Perkasa Kantor Cabang Sari Husada Jakarta Selatan.

C. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu ini digunakan untuk referensi penelitian dan sebagai pendukung variabel-variabel yang dilakukan oleh peneliti. Terdapat beberapa penelitian yang berhubungan dengan variabel lingkungan kerja, beban kerja dan produktivitas kerja serta beberapa penelitian yang masih berkaitan dengan variabel yang diteliti.

Table 3
Penelitian Terdahulu

No.	Nama/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rizal Nabawi (2019) Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 2, No. 2, September 2019, 170-183 http://jurnal.um-su.ac.id/index.php/MANEGGIO ISSN 2623-2634 (online) DOI: https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.	Metode Penelitian menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

No.	Nama/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
2.	Prilly K. P. Manoppo, Bernhard Tewal dan Irvan Trang (2021) Jurnal EMBA Vol.9 No.4 Oktober 2021. ISSN 2303-1174 DOI: https://doi.org/10.35794/emba.v9i4.36595	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Empat Saudara Manado	Analisis data menggunakan metode regresi berganda untuk melihat hubungan antar variabel dengan uji F untuk uji hipotesis simultan dan uji T untuk uji hipotesis parsial.	Hasil penelitian ini menunjukkan Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas secara simultan maupun parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.
3.	Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, Arfi Hafiz Mudrika, Andre Syahputra Tarigan (2021) Jurnal Indonesia Sosial Teknologi: p-ISSN: 2723 - 6609e-ISSN: 2745-5254Vol. 2, No.3 Maret 2021 DOI: https://doi.org/10.36418/jist.v2i3.104	Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera	Metode penelitian menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.	Hasil pada penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
4.	Kandung Joko Nugroho (2021)	Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja	Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah model	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja,

No.	Nama/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
	Otonomi Vol. 21 Nomor 1 Edisi April 2021 DOI: https://doi.org/10.32503/otonomi.v21i1.1650	Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar	analisa linear berganda.	motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Beban kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel Produktivitas . Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja
5.	Fernando Reinhard Tjiabrata, Bode Lumanauw dan Lucky O.H Dotulong (2017) Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1570–1580 ISSN 2303-1174 DOI: https://doi.org/10.35794/emba.v5i2.16227	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado	Metode analisis dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan tehnik analisis regresi linear berganda.	Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

No.	Nama/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
6.	Ni Made Ita Purnami dan I Wayan Mudiarta Utama (2019) E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 9, 2019 :5611-5631 ISSN: 2302-8912 DOI: https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i09.p13	Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Legong Keraton Beach Hotel Bali	Metode menggunakan analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian pemberdayaan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
7.	Sri Rahayu Muhammad, Adolfini Adolfini, Genita Lumintang (2016) ISSN 2303-1174 Jurnal EMBA 45 Vol.4 No.1 Maret 2016, Hal. 045-055 DOI: https://doi.org/10.35794/emba.4.1.2016.11558	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.	Metode penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan maupun parsial lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	Aron F Polakitang, Rosalina Koleangan dan Imelda W. Ogi (2019)	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja terhadap kinerja	Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial Beban Kerja tidak

No.	Nama/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
	ISSN 2303-1174 Jurnal EMBA Vol.7 No.3 Juli 2019, Hal. 4164- 4173 DOI: https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.24960	karyawan PT. Esta Group Jaya		berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, tetapi secara simultan Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
9.	Ireine Umboh, Lucky O. H Dotulong dan Merinda H. Ch Pandowo (2022) ISSN 2303-1174 Jurnal EMBA Vol. 10 No. 2 April 2022, Hal. 848-857 DOI: https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40685	Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa Utara.	Metodologi penelitian ini analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

No.	Nama/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
10.	Rusda Irawati dan Dini Arimbi Carrollina (2017) ISSN 2338-4840 Inovbiz: Jurnal Inovasi dan Bisnis, Vol. 5, No. 1, Juni 2017 hlm. 53-58 DOI: https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171	Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator PT. Giken Precision Indonesia Batam	Metodologi penelitian menggunakan analisa deskriptif dan asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara beban kerja terhadap karyawan kinerja, yaitu beban kerja internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan beban kerja eksternal berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti membuat hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Alva Karya Perkasa Kantor Cabang Sari Husada Jakarta Selatan.
- H₂ : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Alva Karya Perkasa Kantor Cabang Sari Husada Jakarta Selatan.
- H₃ : Lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Alva Karya Perkasa Kantor Cabang Sari Husada Jakarta Selatan.