

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Era globalisasi seperti sekarang ini, perubahan lingkungan bisnis terjadi sangat cepat dan dilihat dari perkembangan informasi dan teknologi yang begitu pesat, perubahan selera pasar, tren social, fluktuasi ekonomi, perubahan demografi, dan kondisi dinamis lainnya. Fenomena tersebut menuntut organisasi melakukan perubahan seperti mengubah struktur, bentuk, visi dan misi perusahaan dengan tujuan agar perusahaan mampu merespon perubahan lingkungan bisnis yang semakin ketat sehingga tetap mampu bersaing di pasar global. Manusia merupakan aset utama dalam organisasi, sehingga sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. Perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang dibutuhkan itu, salah satunya adalah sumber daya manusia.

Suatu organisasi akan berusaha untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Suatu hal penting untuk mencapai keberhasilan berbagai aktivitas di sebuah organisasi dalam mencapai sebuah tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana, sarana dan prasarana, melainkan tergantung pada sebuah aspek sumber daya manusia. Organisasi atau perusahaan pasti membutuhkan karyawan untuk menjalankan sebuah perusahaan. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting

dalam suatu organisasi untuk menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang ada dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Produktivitas merupakan tingkatan sampai sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas seorang karyawan dapat diukur dari total output yang dihasilkan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Seorang karyawan dikatakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan produk sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada dasarnya Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang didapat (output) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (input). Produktivitas sangat penting bagi kesejahteraan ekonomi dan bagi kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan.

Menurut tarwaka (dalam Tijabrata dkk, 2017) beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Dengan perkembangan zaman yang semakin maju, karyawan harus bisa menyesuaikan diri dalam segala situasi. Beban kerja yang semakin terasa berat, banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tidak sesuai dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi sebuah ancaman untuk tetap dapat bertahan hidup. Dalam manajemen sebuah organisasi atau perusahaan terdapat beban kerja yang digolongkan menjadi dua yaitu, beban kerja yang tinggi dan beban kerja yang rendah. Memberikan beban kerja yang efektif organisasi atau perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawan dapat

diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Beban kerja karyawan yang berlebihan akan menghambat kinerja karyawan karena mengalami ketidakseimbangan.

Menurut (Mangkunegara, 2017) 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. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitaran para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitas, maka lingkungan kerja harus baik sehingga akan mudah dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja itu sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan produktivitas kerja karyawan. Adapun ketergantungan perusahaan akan sumber daya manusia dapat dilihat dalam bentuk keaktifan karyawan dalam menetapkan rencana, system, proses dan tujuan yang ingin dicapai dalam suatu organisasi atau perusahaan. Adanya fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan, sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Ini merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

Masalah yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sangatlah banyak dan ini merupakan sebuah tantangan bagi organisasi atau perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas perusahaan adalah beban kerja dan lingkungan kerja. Untuk itu, perusahaan harus memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat disimpulkan rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Pengaruh Beban Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo?
2. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo?
3. Bagaimana Pengaruh Program Beban Kerja Karyawan dan Lingkungan Kerja Karyawan secara bersama-sama Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah di atas dapat disimpulkan tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo
2. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo
3. Untuk menganalisis pengaruh secara bersama-sama Program Beban Kerja Karyawan dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengembangan serta pengetahuan bagi peneliti serta masukan informasi mengenai Beban Kerja Karyawan dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu digunakan untuk memberikan saran, pertimbangan serta masukan kepada perusahaan untuk peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada sehingga akan dijadikan sebagai evaluasi kerja karyawan dan menjadi bahan pertimbangan dalam

pengambilan keputusan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan prestasi atau kerja karyawan dimasa depan

### 3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi baik sebagai bahan pembelajaran, bahan pertimbangan, perbandingan, serta bahan bacaan dalam penyusunan peneliti lain yang ingin meninjau lebih dalam bidang yang sama yaitu Beban Kerja Karyawan dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Beban Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Beban Kerja**

Menurut Muhammad Mahfudz (2017) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah karyawan dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat dari sudut pandang *obyektif* dan *subyektif*. Secara Obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja Subyektif merupakan ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja.

Beban kerja merupakan tanggung jawab yang diberikan atasan dan harus diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan demi tercapainya tujuan. Saat menghadapi tugas, karyawan diharapkan bisa menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki karyawan menghalangi atau menghambat tercapainya suatu hasil kerja pada tingkat yang diharapkan serta tingkat kapasitas yang dimiliki. Sehingga kesenjangan ini bisa menimbulkan kegagalan dalam produktivitas karyawan. Hal inilah yang akan mendasari pentingnya pengukuran serta pemahaman yang lebih dalam mengenai tentang beban kerja (Kalicman, Simbayi, Kaufman, Cain, dan Jooste, 2007). Beban kerja setiap karyawan sudah ditentukan dalam

bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Jika sebagian besar karyawan itu bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Kemudian sebaliknya, apabila karyawan itu bekerja dibawah standar maka beban kerja yang di emban akan berlebih. Sementara apabila karyawan bisa bekerja diatas standar, dapat dikatakan estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibandingkan kapasitas karyawan sendiri.

### **2.1.2 Indikator Beban Kerja**

Menurut Koesomowidjojo (2017:33), indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kondisi Kerja, sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.
- 2) Penggunaan Waktu Kerja, indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap waktu kerja dan istirahat yang diberikan oleh perusahaan.
- 3) Target yang harus dicapai, sesuatu yang ingin diraih dalam melaksanakan jam kerja.

### 2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Gibson (dalam Riny & Dody, 2017), faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu:

1. Tekanan Waktu

2. Secara umum dalam hal tertentu waktu akhir (*dead line*) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan kuantitatif ketika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.

3 . Jadwal kerja atau jam kerja

Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja.

4. Kemenduaan peran atau konflik peran

Hal ini dapat sebagai hal yang mengancam atau menantang bagi individu.

5. Kebisingan

Kebisingan dapat mempengaruhi pekerja dalam hal kesehatan dan *performancenya*. Pekerja yang kondisi kerjanya sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya, dimana dapat mengganggu konsentrasi dan otomatis mengganggu pencapaian tugas sehingga dapat dipastikan semakin memperberat beban kerjanya.

## 6. *Information Overload*

Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Kemajemukan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja yang serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin kompleks informasi yang diterima, dimana masing-masing menuntut konsekuensi yang berbeda dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja dan efek lanjutannya bagi kesehatan jika tidak tertangani dengan baik.

## 7. Tanggung Jawab

Setiap jenis tanggung jawab (*responsibility*) dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda, berbeda pula fungsinya sebagai penekan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyak tanggung jawab terhadap barang, semakin rendah indikator tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan.

## **2.2 Lingkungan Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Rivai (dalam W Narasuci, 2018), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan Kerja ini mencakup tempat kerja, fasilitas kerja, peralatan, kebersihan penerangan, dan ketenangan.

Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja, maka bisa memberikan pengaruh terhadap semangat kerja serta produktivitas kerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (dalam Mas Yogi Aslian, 2019), lingkungan kerja merupakan penjabaran posisi yang terlihat, target dalam kerja yang memiliki tantangan, iklim dalam kerja dan sarana prasarana kerja yang cukup baik. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik jika lingkungan kerja tersebut nyaman, sehat, aman serta menyenangkan bagi karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang baik bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dan dapat mempengaruhi produktivitas serta kinerja karyawan, akan tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaan. Oleh karena itu faktor lingkungan kerja pada perusahaan harus diperhatikan oleh perusahaan agar para karyawan bisa bekerja secara optimal, aman, nyaman, serta memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja lebih produktif demi tercapainya tujuan perusahaan.

### 2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) adalah sebagai berikut :

#### 1. Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

#### 2. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

#### 3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

#### 4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon,

parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

### **2.2.3 Faktor Lingkungan Kerja**

Menurut Faida (2019:108), ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut adalah sebagai berikut :

#### **1. Hubungan sosial**

Hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan pimpinan terjalin dengan baik, maka dapat membuat karyawan merasa nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan organisasi bisa dicapai.

#### **2. Kelembaban**

Udara yang panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran (karena system penguapan). Sehingga mempengaruhi semakin cepatnya denyut jantung, karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen.

#### **3. Bau**

Pemakaian AC yang tepat dapat menghilangkan bau yang mengganggu disekitar.

#### **4. Siklus udara**

Udara normal mengandung 21% oksigen, 0,03% karbondioksida, dan 0,9% gas campuran. Siklus udara yang tidak baik apabila terdapat gejala sesak nafas pada tubuh orang normal. Maka siklus udara yang baik adalah ventilasi cukup dan tanaman.

#### 5. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

#### 6. Kebersihan

Setiap perusahaan seharusnya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab selain mempengaruhi kesehatan, dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang. Lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang bagi karyawan. Dan rasa senang ini dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat dan bergairah.

#### 7. Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga manusia (satpam) dan elektronik (CCTV).

#### 8. Getaran mekanis

Getaran dipengaruhi oleh intensitas, frekuensi, dan lamanya getaran. Getaran yang tidak baik ditandai dengan adanya gejala konsentrasi menurun, kelelahan, dan gangguan mata, syaraf dan otot.

## **2.3 Produktivitas Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan**

Produktivitas merupakan salah satu faktor yang penting dalam penentuan keberhasilan suatu perusahaan. Apabila produktivitas kerja karyawan selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan juga akan lebih mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Banyak perusahaan yang berlomba-lomba dalam memaksimalkan kinerja karyawan dengan terus meningkatkan produktivitas kerja sehingga perusahaan mampu bertahan ditengah persaingan perusahaan yang semakin ketat.

Menurut Sinungan dalam Busro (2018:344), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Produktivitas sering dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan sebelumnya. Apabila lebih banyak keluaran dihasilkan dari jumlah masukan yang sama, atau masukan lebih sedikit dapat dipergunakan untuk mendapatkan keluaran yang sama, produktivitas diperbaiki.

Setiap perusahaan selalu berusaha agar setiap karyawan dapat berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja karyawan yang maksimal. Karena dengan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan maka produktivitas serta pendapatan perusahaan akan meningkat.

Untuk itu, atasan dalam perusahaan harus mampu mengarahkan setiap karyawannya agar dapat mengikuti apa yang ingin dicapai perusahaan, hal itu tergantung pada cara yang digunakan atasan perusahaan dapat memberikan motivasi serta pemberian ransangan berupa pemberian insentif kepada karyawan.

Penurunan serta peningkatan produktivitas kerja karyawan dapat mempengaruhi berbagai faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan seperti pendidikan, latihan dan keterampilan, serta motivasi kerja. Apabila produktivitas kerja karyawan menurun maka perusahaan harus memikirkan usaha apa yang akan dilakukan agar penurunan produktivitas kerja karyawan tidak mempengaruhi tujuan perusahaan.

### **2.3.2 Indikator Produktivita Kerja Karyawan**

Menurut Sutrisno (2016: 104), indikator produktivitas adalah sebagai berikut:

#### **1. Kemampuan**

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembatnya kepada mereka.

#### **2. Meningkatkan hasil yang dicapai**

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

### 3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

### 4. Pengembangan diri

Senantiasa menegembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Penegembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

### 5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah berlalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

### 6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

#### **2.3.3 Faktor Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut Burhanuddin Yusuf (2016) faktor produktivitas mempunyai peran besar dalam menentukan suatu usaha. Faktor- faktor yang memengaruhi produktivitas antara lain adalah :

#### 1. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan merupakan hasil proses pendidikan yang diperoleh secara formal maupun non-formal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.

#### 2. Ketrampilan (*skills*)

Ketrampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, ketrampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Dengan ketrampilan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

#### 3. Sikap (*attitude*) dan perilaku (*behaviors*)

Sangat erat hubungan antara kebiasaan atau sikap dan perilaku. Jika sikap karyawan baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja juga baik. Dengan demikian, perilaku manusia ditentukan oleh sikap-sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

#### 4. Kemampuan (*abilities*)

Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. pengetahuan dan ketrampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan, dengan demikian jika seseorang memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi diharapkan akan memiliki kemampuan yang tinggi pula.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/tahun	Judul Peneliti	Hasil Penelitian
1	Fernando Reinhard Tjiabrata, Bode Lumanauw, Lucky OH Dotulong 2017	Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado	Berdasarkan hasil uji parsial, maka keputusan yang diambil adalah H0 ditolak dan H1 diterima atau terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado. Berdasarkan hasil uji maka keputusan yang diambil adalah H0 ditolak dan H2 diterima atau terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado.
2	Dani Praditya Setiawan 2016	Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Macana Jaya Cemerlang Klaten-Jawa Tengah-Indonesia	Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa:(1) beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. (2) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (3) Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap

			<p>Kinerja Karyawan sementara itu Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Kontribusi pengaruh Beban Kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan sebesar <math>(\Delta R^2) 0,36</math>.</p>
3	Artha Tri Hastutiningsih 2018	<p>Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi stres kerja (studi pada PT. MSV Pictures Yogyakarta)</p>	<p>Hasilnya adalah beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja namun lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan. Sementara beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja</p>
4	Dian Asriani, BL Muchran, Irwan Abdullah 2018	<p>Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan</p>

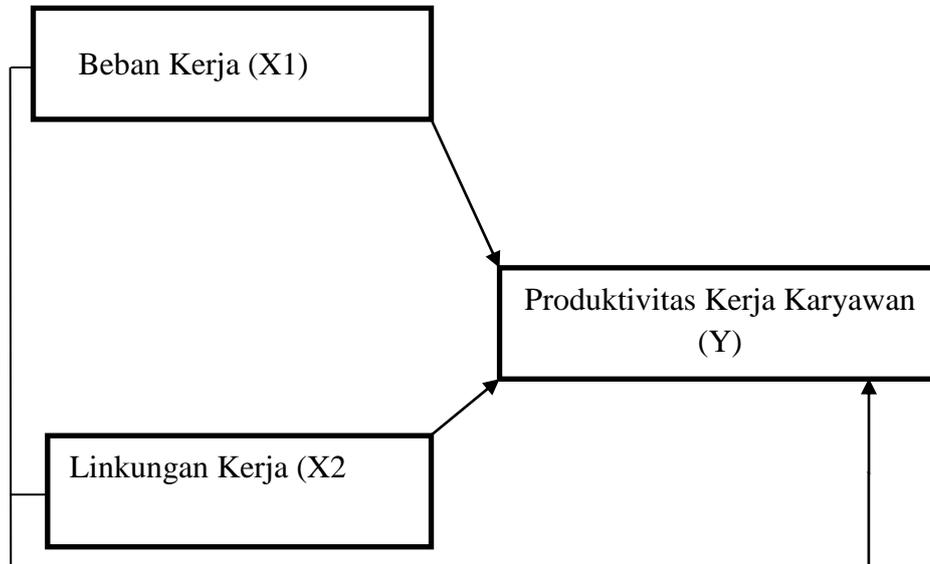
			signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar
5	Nurul Asfiah Fajarullaili 2018	Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada unit pelayanan dinas kesehatan Provinsi Jawa Timur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada unit pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. Lingkungan kerja Tidak terdapat pengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada unit pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada unit pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur
6	Muhammad Rendi Santoso, Sri Widodo 2022	pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban kerja dan lingkungan kerja secara

		karyawan dinas perhubungan provinsi dki jakarta	parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pengemudi Unit Pengelola Angkutan Sekolah Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta.
7.	Rizal Nabawi 2019	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

8.	Aron F Polakitang, Rosalina Koleangan, Imelda W Ogi 2019	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Esta Group Jaya	Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial Beban Kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Jaya Group, tetapi secara simultan Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Jaya Group
----	--	---	--

## 2.5 Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teoritis, maka kerangka konseptual digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

## 2.6 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1 : Diduga beban kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Hipotesis 2 : Diduga lingkungan kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hipotesis 3 : Diduga beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kuantitatif. Penelitian ini merupakan pendekatan asosiatif yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih serta menganalisis pengaruh variabel independen (variabel yang mempengaruhi) terhadap variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Variabel-variabel yang diteliti untuk dianalisis adalah beban kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen (X), dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen (Y).

#### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Sedangkan waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan April-Juni 2022.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2018:117) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sekaligus ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 30 orang responden yang merupakan karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Menurut sugiyono (2017) mengemukakan bahwa yang dimaksud sampel yaitu bagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Non Probability Sampling* dengan teknik pengambilan bersyarat (*purposive sampling*). *Non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2014). Dalam hal ini penelitian dilakukan pada karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Berikut merupakan kriteria karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo yang akan di jadikan sampel, antara lain:

- karyawan yang sudah bekerja di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo lebih dari 2 tahun
- karyawan merupakan staff/karyawan tetap

Berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, jumlah sampel yang memenuhi kriteria berjumlah 40 orang dari 316 orang karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo, sehingga kuesioner dibagikan kepada 40 karyawan yang bekerja pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo, akan tetapi kuesioner yang Kembali berjumlah 30, sehingga penelitian ini hanya menggunakan 30 kuesioner untuk di olah.

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan dalam bentuk angka yang dapat dihitung

dengan rumus-rumus yang relevan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa:

- 1) Data primer adalah sumber data yang didapatkan secara langsung oleh peneliti dari lapangan yang diperoleh dari membagikan kuesioner pada karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.
- 2) Data sekunder adalah sumber data yang tidak didapatkan langsung. Data sekunder biasanya berupa buku, jurnal, laporan penelitian sebelumnya, maupun internet.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah membagikan kuesioner. Dalam memperoleh data yang diperlukan pada penelitian ini peneliti melakukan teknik kuesioner dengan membagikan angket kepada karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Pembagian angket bertujuan untuk mengetahui bagaimana pendapat responden terhadap beban kerja dan lingkungan kerja karyawan.

### **3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

#### **3.6.1 Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel independen yaitu kompetensi kerja, pengalaman kerja dan pengembangan karir serta terdapat variabel dependen yaitu prestasi kerja karyawan.

##### **1.) Beban Kerja (X1)**

Adapun indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

- a) Kondisi Kerja.
- b) Penggunaan Waktu Kerja
- c) Target yang harus dicapai

## 2.) Lingkungan kerja (X2)

Adapun indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a) Pencahayaan
- b) Warna
- c) Udara
- d) Suara

## 3.) Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Adapun indikator produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Kemampuan
- b) Meningkatkan hasil yang dicapai
- c) Semangat kerja
- d) Pengembangan diri
- e) Mutu
- f) Efisiensi

### **3.6.2 Definisi Operasional**

Berikut definisi operasional dari variabel independen (beban kerja dan lingkungan kerja) dan variabel dependen (produktivitas kerja karyawan) sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Definisi Operasional**

<b>No</b>	<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>
1.	Beban Kerja	Menurut Muhammad Mahfudz (2017) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah karyawan dalam suatu bagian tertentu	Koesomowidjojo (2017) indikator beban kerja sebagai berikut: a) Kondisi Kerja. b) Penggunaan Waktu Kerja c) Target yang harus dicapai
2.	Lingkungan Kerja	Menurut Rivai (dalam W Narasuci, 2018), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan Kerja ini mencakup tempat kerja, fasilitas kerja, peralatan, kebersihan penerangan, dan ketenangan.	Afandi (2018) indikator lingkungan kerja sebagai berikut: a. Pencahayaan b. Warna c. Udara d. Suara

3.	Produktivitas Kerja	Menurut Sinungan dalam Busro (2018:344), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana.	Sutrisno (2016) indikator produktivitas sebagai berikut: a) Kemampuan b) Meningkatkan hasil yang dicapai c) Semangat kerja d) Pengembangan diri e) Mutu f) Efisiensi
----	---------------------	--	--

### 3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Bentuk kuesioner yang dilakukan adalah dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis terhadap responden yang akan di jawabnya. Teknik pengolahan data kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert. Skala ini menggunakan 5 angka penilaian yaitu:

**Tabel 3.1 Pengukuran skala likert**

NO	Jenis Jawaban	Bobot
1.	SS = Sangat setuju	5
2.	S = Setuju	4
3.	N = Netral	3
4.	TS = Tidak setuju	2
5.	STS = Sangat tidak setuju	1

### 3.8 Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 3.8.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

##### 1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Maka kuesioner sebagai alat pengukur dikatakan valid atau ada korelasi jika pertanyaan dalam kuesioner mampu dalam mengungkap sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penilaian uji validitas memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka item kuesioner dalam penelitian tersebut valid
- b. Apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka item kuesioner dalam penelitian tersebut tidak valid

##### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang memiliki indikator dalam variabel. Ada dua cara dapat dilakukan dalam pengukuran uji reliabilitas yaitu:

- a. *Repeated measure* atau pengukuran yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan kepada seseorang yang sama pada waktu yang berbeda dan kemudian melihat apakah orang tersebut masih tetap konsisten dengan jawabannya.

- b. *One shot* atau pengukuran dilakukan hanya satu kali saja kemudian hasil pengukurannya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antara pertanyaan dengan jawaban.

Pengukuran uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS yang memiliki kegunaan untuk memberikan fasilitas dalam mengukur reliabilitas dengan uji statistik *cronbach alpha* ( $\alpha$ ).

### 3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengukur kekuatan dua variabel atau lebih serta menunjukkan arah hubungan variabel independen dan dependen.

Menurut Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti ingin meramalkan bagaimana situasi naik turunnya variabel dependen atau jika dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor di naik turunkan nilainya. Maka analisis regresi linier berganda akan dilakukan apabila memiliki jumlah independen minimal dua. Rumus analisis regresi linier berganda secara umum adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y: Prestasi kerja karyawan

a: Konstanta

$b_1, b_2, b_3$ : Koefisien regresi

$X_1$ : Kompetensi kerja

X<sub>2</sub>: Pengalaman kerja

X<sub>3</sub>: Pengembangan karir

e: Error

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

Dalam penelitian ini koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk memberikan gambaran seberapa besar kekuatan atau kemampuan suatu model dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen yang menunjukkan *R Square* dalam *Model Summary* yang dihasilkan pada program SPSS, yang mana nilai dari koefisien determinasi ini terjadi antara angka 0 dan 1. Jika pada nilai R<sup>2</sup> semakin mendekati angka 1 berarti model regresi juga semakin baik karena variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependennya.

### 3.8.4 Uji Hipotesis

Beberapa pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis:

#### 1. Uji secara parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen. Pengujian yang dilakukan adalah uji korelasi dengan menggunakan uji t-statistik.

Kriteria dalam penerimaan dan penolakan hipotesis dapat dilakukan:

a) Jika  $T_{hitung} < T_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

b) Jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak berdasarkan signifikan:

- Jika signifikan  $T > 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

- Jika signifikan  $T < 0,05$  maka  $H_0$  diterima

## 2. Uji secara simultan (uji F)

Uji F digunakan untuk membuktikan apakah terdapat tidaknya pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).

Berikut cara menguji hipotesis dengan uji secara simultan:

a. Dengan menentukan taraf signifikan  $\alpha$ , dalam kasus ini nilai  $\alpha$  adalah 5% atau 0,05

b. Kaidah pengujian yaitu:

- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat Perumda PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo**

Penyediaan air bersih Kabupaten Luwu ( sekarang kota Palopo) dimulai sejak tahun 1941 yaitu masa Kolonial Belanda dengan sumber air baku dari sungai Mangkaluku Desa Murante Kecamatan Wara dengan status “Unit Pelayanan Air Minum.” Pada tahun 1977-1980 dilakukan rehabilitasi pada instalasi tersebut oleh proyek peningkatan prasarana air bersih Sulawesi Selatan berdasarkan keputusan Menteri Pekerjaan Umum Nomor.12/KPTS/CK/XII/1980 tanggal 12 Desember 1980, maka Unit Pelayanan Air Minum beralih status menjadi Pengelolah Air Minum (BPAM) Kabupaten Luwu dan secara efektif beroperasi mulai tahun 1981 dengan fungsi sebagai berikut:

1. melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam rangka pengelolaan dan pengurusan sarana penyediaan air minum sesuai dengan prinsip-prinsip ekonomi perusahaan.
2. memberikan pelayanan kepada masyarakat Kabupaten Luwu (sekarang Kota Palopo) dan sekitarnya dalam hal penyediaan air minum yang sehat.
3. dijadikan suatu badan yang akan dikembangkan lebih lanjut menjadi salah satu bentuk usaha sesuai dengan ketentuan perundang-perundang yang berlaku.

Berdasarkan peraturan daerah Kota Palopo Nomor 12 tahun 1985,atas perubahan Pendirian Perusahaan Daerah Air Minum dan Surat Keputusan Menteri Pekerjaan Umum Nomor : 66/KPTS/1991 tentang Penyerahan Pengelolaan sarana

dan Prasarana Air Bersih Kabupaten Luwu, maka pada tanggal 09 Desember 1991 Badan Pengelolaan Air Minum (BPAM) Kabupaten Luwu dialihstatuskan menjadi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Luwu dengan berita acara Penyerahan Pengelolaan dari Direktorat Dirjen Citra Karya yang diwakili dengan Direktur Air Bersih, Kepala Tingkat I Sulawesi Selatan yang Diwakili oleh Wakil Gubernur dengan fungsi sebagai berikut:

- 1) Pelayanan Umum/Jasa
- 2) Menyelenggarakan Kemanfaatan Umum
- 3) Memupuk Pendapat

Sesuai keputusan Bupati Luwu Nomor : 02 Tahun 2004 Tanggal 02 Januari 2004, kemudian ditindak lanjuti dengan Berita Acara Penyerahan Dari Pemerintah Kabupaten Luwu Kepada Pemerintah Kota Palopo Nomor:539/008/hulk/2004 Tanggal 09 Januari 2004, tentang Penyerahan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Luwu yang berada diwilayah Kota Palopo kepada Pemerintah Kota Palopo berdasarkan peraturan Pemerintahan Kota Palopo Nomor 08 Tahun 2005 dengan tujuan sebagai berikut:

- 1) Tujuan perusahaan merupakan turut serta dalam melaksanakan
  - a) Perusahaan khusus
  - b) Pembangunan ekonomi nasional umumnya dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan memenuhi kebutuhan masyarakat serta ketenaga kerja dalam perusahaan menuju masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila.

- 2) Perusahaan mengusahakan penyediaan air minum yang dan memenuhi syarat-syarat bagi pemanfaatan umum.
- 3) Perusahaan dapat mengembangkan jenis usaha.

#### **4.1.2 Visi Dan Misi Perumda PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo**

##### 1. Visi

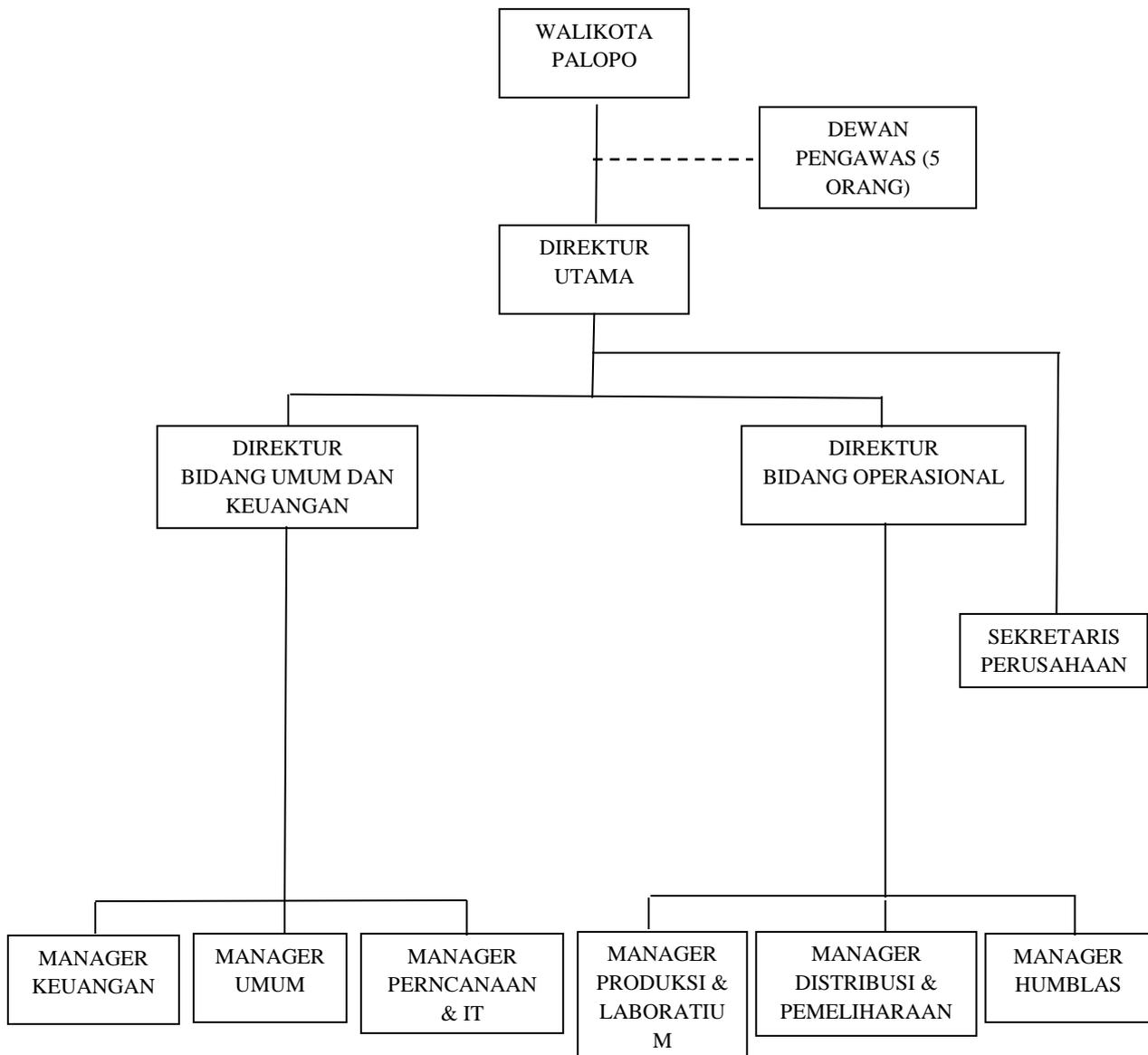
Menjadi salah satu PAM terkemuka di Indonesia

- a) Menjadi salah satu yang terkemuka, mengandung makna motivasi yang sangat kuat untuk melakukan sebuah proses perubahan yang berkesinambungan dan terencana dalam rangka mengangkat PDAM kota Palopo sejajar dengan PDAM-PDAM yang lebih dahulu maju, dengan memanfaatkan potensi relative diantara PDAM-PDAM lainnya di Indonesia.

##### 2. Misi

- a) Meningkatkan kemampuan SDM, Meningkatkan Mutu Informasi, Perkuatan Organisasi.
- b) Meningkatkan keandalan system produksi, distribusi, menekan tingkat kehilangan air, meningkatkan kuantitas, kontinuitas dan kualitas.
- c) Meningkatkan kepuasan pelanggan.
- d) Meningkatkan pencapaian keseimbangan arus dan keuntungan.

#### 4.2 Struktur Organisasi dan Job Deskripsi PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo



**Gambar 4.1. Struktur Organisasi**

##### 1. Susunan organisasi manajemen SDM

a) Direktur alam melakukan tugas dibantu oleh perangkat organisasi yang terdiri dari:

- Jabatan Struktural

- Jabatan fungsional setara manager
- Jabatan fungsional setara asisten manager

2, Jabatan structural sebagaimana dimaksud pada ayat 1 terdiri ayat :

a) Manager Keuangan membawahi langsung beberapa sub devisi yang terdiri atas:

- 1) Sub Devisi Perencanaan Keuangan dan Aset
- 2) Sub Devisi Pengelolaan Kas Dan Pajak
- 3) Sub Devisi Akuntansi
- 4) Sub Devisi Piutang Dan Penagihan

b) Manager Hubungan Langgan membawahi langsung beberapa sub devisi yang terdiri dari:

- 1) Sub Devinisi Marketing
- 2) Sub Devisi Meter Dan Rekening Air
- 3) Sub Devinisi Pengaduan

c) Manager umum membawahi langsung beberapa sub deviinisi yang terdiri dari:

- 1) Sub Devisi Personalia
- 2) Sub Devisi Pengadaan
- 3) Sub Devisi Logistic

d) Manager Operasional membawahi langsung beberapa sub devisi yang terdiri dari:

- 1) Sub Devisi Produksi

Sub Devisi Produksi atas :

- Area IPAM 1
- Area IPAM 2
- Area IPAM 3

2) Sub Devisi Distribusi dan Pemeliharaan

3) Sub Devisi Penurunan Kehilangan Air

4) Area Pendataan

5) Area Tindak Lanjut

e) Manager perencanaan dan teknologi informatika membawahi langsung beberapa sub terdiri dari :

1) Sub Devisi Perencanaan

2) Sub Devisi Teknologi Informatika

3) Jabatan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat 1 adalah satuan pengawasan internal

4) Jabatan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat 1 huruf c adalah sekretaris

5) Bagian struktural organisasi PAM sebagaimana tercantum dalam lampiran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari peraturan direktur ini.

#### b. Uraian Tugas PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo

Job deskripsi adalah uraian tugas dan fungsi dari struktur organisasi yang ditetapkan agar visi dan misi suatu perusahaan dapat tercapai dengan arah kerja yang jelas dan tepat. Berdasarkan struktur organisasi yang ditetapkan, maka job

deskripsi atau uraian tugas diatas pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo sesuai peraturan Direktur Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo No.48 Tahun 2014 adalah sebagai berikut:

- 1) Devisi keuangan dipimpin oleh seorang manager keuangan yang dalam melaksanakan tugasnya yang bertanggung jawab kepada direktur manager keuangan bertugas:
  - a) Mengendalikan kebijakan umum didevisi keuangan
  - b) Merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi pada kegiatan perencanaan keuangan dan asset
  - c) Merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi pada kegiatan pengelolaan kas dan pajak
  - d) Merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi pada kegiatan akuntansi
  - e) Merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi pada kegiatan piutang dan penagihan
- 2) Devisi umum dipimpin oleh seorang manager umum yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada direktur
  - a) Mengendalikan kebijakan umum di devisi umum
  - b) Merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi pada kegiatan personalia dan rumah tangga
  - c) Merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi pada kegiatan pengadaan
  - d) Merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi pada kegiatan logistic
  - e) Menata, membina, mengevaluasi dan menilai kinerja bawahan langsung

- 3) Divisi operasional dipimpin oleh manager operasional yang telah melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada direktur
  - a) Mengendalikan kebijakan umum di divisi operasional
  - b) Merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi pada kegiatan produksi
  - c) Merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi pada kegiatan distribusi dan pemeliharaan
  - d) Merencanakan mengendalikan dan mengevaluasi pada kegiatan penurunan keputusan air
  - e) Menata, membina, mengevaluasi dan menilai pada kinerja bawahan langsung
- 4) Divisi perencanaan dan teknologi informatika dipimpin oleh seorang manager perencanaan dan teknologi informatika yang dalam melaksanakan tugasnya yang bertanggungjawab kepada direktur
  - a) Mengendalikan kebijakan umum di divisi perencanaan dan teknologi informatika
  - b) Merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi pada kegiatan perencanaan
  - c) Merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi pada kegiatan distribusi dan perencanaan
  - d) Merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi pada kegiatan teknologi
  - e) Menata, membina, mengevaluasi dan menilai pada kinerja bawahan langsung

### **4.3 Karakteristik Responden**

Penelitian ini menguraikan mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perumda PAM Tirta

Mangkaluku Kota Palopo. Berdasarkan pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan dapat di lihat karakteristik responden pada tabel dibawah ini :

**Table 4.1 Karakteristik Responden Karyawan Berdasarkan jenis kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	15	50%
Perempuan	15	50%
Total	30	100%

Sumber : Data yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden yang mengisi kuesioner berdasarkan jenis kelamin adalah laki-laki sebanyak 15 orang atau sebesar 50% dan perempuan sebanyak 15 Orang atau sebesar 50% responden.

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Umur (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
25-27	16	55%
28-31	14	45%
Total	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah,2022

Berdasarkan hasil olahan tabel 4.2 mengenai karakteristik responden berdasarkan usia dapat diketahui bahwa yang berumur (25-27 tahun) sebanyak 15 orang responden (50%), dan yang berumur (28-31 tahun) sebanyak 15 orang responden (50%). Dengan demikian, maka dapat diketahui bahwa responden yang

menjadi Karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo lebih didominasi oleh Karyawan yang telah memiliki umur (25-27 tahun).

**Tabel 4.3 Deskriptif Responden Variabel Beban Kerja (X1)**

Item	Skor					Jumlah
	SS	S	N	TS	STS	
Item X1.1	1	6	5	13	5	30
Item X1.2	1	8	8	8	5	30
Item X1.3	0	8	9	8	5	30
Item X1.4	0	6	10	9	5	30

Sumber : Data primer yang diolah,2022

Berdasarkan hasil deskriptif responden pada variable beban kerja di atas terdapat 30 responden yang memberikan pernyataan bahwa item X1.1 yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 responden, setuju sebanyak 6 responden, netral sebanyak 5 responden, tidak setuju sebanyak 13 responden, sangat tidak setuju sebanyak 5 responden. Untuk item X1.2 yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 responden, setuju sebanyak 8 responden, netral sebanyak 8 responden, tidak setuju sebanyak 8, sangat tidak setuju sebanyak 5 responden. Untuk item X1.3 yang menjawab sangat setuju sebanyak 0 responden, setuju sebanyak 8 responden, netral sebanyak 9 responden, tidak setuju sebanyak 8 responden, sangat tidak setuju sebanyak 5 responden. Untuk item X1.4 yang menjawab sangat setuju sebanyak 0 responden, setuju sebanyak 6 responden, netral sebanyak 10 responden, tidak setuju sebanyak 9 responden, sangat tidak setuju sebanyak 5 responden.

**Tabel 4.4 Deskriptif Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

Item	Skor					Jumlah
	SS	S	N	TS	STS	
Item X1.1	5	6	4	7	7	30
Item X1.2	2	7	7	8	6	30
Item X1.3	1	8	9	5	7	30
Item X1.4	2	8	6	8	6	30

Sumber : Data primer yang diolah,2022

Berdasarkan hasil deskriptif responden pada variable lingkungan kerja di atas terdapat 30 responden yang memberikan pernyataan bahwa item X1.1 yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 responden, setuju sebanyak 6 responden, netral sebanyak 4 responden, tidak setuju sebanyak 7 responden, sangat tidak setuju sebanyak 7 responden. Untuk item X1.2 yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 responden, setuju sebanyak 7 responden, netral sebanyak 7 responden, tidak setuju sebanyak 8, sangat tidak setuju sebanyak 6 responden. Untuk item X1.3 yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 responden, setuju sebanyak 8 responden, netral sebanyak 9 responden, tidak setuju sebanyak 5 responden, sangat tidak setuju sebanyak 7 responden. Untuk item X1.4 yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 responden, setuju sebanyak 8 responden, netral sebanyak 6 responden, tidak setuju sebanyak 8 responden, sangat tidak setuju sebanyak 6 responden.

**Tabel 4.5 Deskriptif Responden Variabel Produktivitas kerja (Y)**

Item	Skor					Jumlah
	SS	S	N	TS	STS	
Item Y1	0	10	6	6	8	30
Item Y2	2	8	4	9	7	30
Item Y3	3	10	7	3	7	30
Item Y4	1	11	4	9	5	30
Item Y5	1	15	5	2	7	30
Item Y6	3	11	6	3	7	30

Sumber : Data primer diolah,2022

Berdasarkan hasil deskriptif responden pada variable produktivitas kerja di atas terdapat 30 responden yang memberikan pernyataan bahwa item Y1 yang menjawab sangat setuju sebanyak 0 responden, setuju sebanyak 10 responden, netral sebanyak 6 responden, tidak setuju sebanyak 6 responden, sangat tidak setuju sebanyak 8 responden. Untuk item Y2 yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 responden, setuju sebanyak 8 responden, netral sebanyak 4 responden, tidak setuju sebanyak 9 responden, sangat tidak setuju sebanyak 7 responden. Untuk item Y3 yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 responden, setuju sebanyak 10 responden, netral sebanyak 7 responden, tidak setuju sebanyak 3 responden, sangat tidak setuju sebanyak 7 responden. Untuk item Y4 yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 responden, setuju sebanyak 11 responden, netral sebanyak 4 responden, tidak setuju sebanyak 9 responden, sangat tidak setuju sebanyak 5 responden. Untuk item Y5 yang menjawab sangat setuju

sebanyak 1 responden, setuju sebanyak 8 responden, netral sebanyak 15 responden, tidak setuju sebanyak 2 responden, sangat tidak setuju sebanyak 7 responden. Untuk item Y6 yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 responden, setuju sebanyak 11 responden, netral sebanyak 6 responden, tidak setuju sebanyak 3 responden, sangat tidak setuju sebanyak 7 responden.

#### 4.4 Uji kualitas data

##### 4.4.1 Uji Validitas

Dalam suatu penelitian dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang seharusnya diukur atau mengukur apa yang diinginkan dengan tepat. Dengan kata lain uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan alat ukur (instrument) yang digunakan dalam mengukur variable yang diukur. Cara menguji validitas dapat dilakukan dengan formula korelasi *product moment pearson correlation*, dengan taraf signifikan 0,05. Jika nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka data tersebut dikatakan valid dan apabila  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  maka data tersebut dinyatakan tidak valid.

**Tabel 4.6 Uji Validitas**

No	Variabel Dan Item Pernyataan	r- hitung	r-tabel	Keterangan
1	Item X1.1	,862	0,361	Valid
2	Item X1.2	,917	0,361	Valid
3	Item X1.3	,841	0,361	Valid
4	Item X1.4	,680	0,361	Valid

No	Variabel Dan Item Pernyataan	r- hitung	r- tabel	keterangan
1	Item X2.1	,954	0,361	Valid
2	Item X2.2	,915	0,361	Valid
3	Item X2.3	,888	0,361	Valid
4	Item X2.4	,882	0,361	Valid
No	Variabel Dan Item Pernyataan	r- hitung	r- tabel	keterangan
1	Item Y1	,888	0,361	Valid
2	Item Y2	,928	0,361	Valid
3	Item Y3	,913	0,361	Valid
4	Item Y4	,907	0,361	Valid
5	Item Y5	,912	0,361	Valid
6	Item Y6	,883	0,361	Valid

Sumber : Data primer diolah,2022

Berdasarkan uji validitas dengan program SPSS versi 25 dapat dilihat ketiga variable beban kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja dinyatakan valid karena setiap pernyataan lebih besar dari 0,361 atau  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

#### 4.4.2 Uji Realibilitas

Setelah dilakukan uji validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dihasilkan lebih besar dari 0,60

**Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Untuk Variabel (X1), (X2), Dan (Y)**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabel/Kriteria	Ket
1	Beban Kerja	0,847	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,930	0,60	Reliabel
3	Produktivitas Kerja	0,955	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah,2022

Berdasarkan table di atas pada kolom *Cronbach's* Alpha dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Beban Kerja (X1) dinyatakan mempunyai tingkat reliabilitas tinggi atau konsisten karena  $\alpha > 0,60$  yaitu  $0,847 > 0,60$  untuk keseluruhan item 4 poin.
2. Lingkungan Kerja (X2) dinyatakan tingkat reliabilitas tinggi atau konsisten karena  $\alpha > 0,60$  yaitu  $0,930 > 0,60$  untuk keseluruhan item 4 poin.
3. Produktivitas Kerja (Y) dinyatakan tingkat reliabilitas tinggi atau konsisten karena  $\alpha > 0,60$  yaitu  $0,955 > 0,60$  untuk keseluruhan item 6 poin.

#### **4.5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Model estimasi persamaannya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas kerja

a = Konstanta

b<sub>1,2,3</sub> = Koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Variabel beban kerja

X<sub>2</sub> = Variabel lingkungan kerja

e = Variabel pengganggu (Standard error)

Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik untuk variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X) yang diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25, maka diperoleh hasil perhitungan regresi linear berganda sebagai berikut:

**Table 4.8 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.275	1.291		-.213	.833
	Beban kerja	.627	.264	.320	2.379	.025
	Lingkungan kerja	.980	.201	.655	4.867	.000

a. Dependent Variable Produktivitas kerja (Y)

Sumber : Data primer yang diolah,2022

Berdasarkan tabel di atas dapat di peroleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -275 + 0,627X_1 + 0,980X_2$$

Persamaan ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) : -275, nilai konstanta bernilai negatif artinya jika skor variabel Beban Kerja dan Lingkungan kerja dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka skor Produktivitas Kerja Karyawan sebesar -275
2. Koefisien (b1) : 0,627 koefisien variabel Beban Kerja (X1) bernilai positif artinya pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bersifat positif dan kuat. Jika skor Beban Kerja meningkat, maka Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,627
3. Koefisien (b2) : 0,980 koefisien variabel Lingkungan Kerja (X2) bernilai positif artinya pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bersifat positif dan kuat. Jika skor Beban Kerja meningkat, maka Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,980.

#### 4.6 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil dan telah di olah ke dalam model perhitungan komputer dengan menggunakan program SPSS 25 dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Koefisien determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.953 <sup>a</sup>	.908	.902	2.19985
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja				

Sumber : Data primer yang diolah,2022

Tabel dapat dilihat R-square adalah 0,908 atau 90,8% yang berarti variabel beban kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 90,8%, sedangkan sisanya sebesar 9,2% (100% - 90,8%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

#### 4.7 Uji T-Statistik (Uji Parsial)

Berdasarkan hasil persamaan model estimasi dapat diketahui pengaruh variabel independent terhadap semangat kerja. Untuk mengetahui pengaruh nyata variabel secara parsial dapat dilakukan dengan uji T.

**Tabel 4.10 Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.275	1.291		-.213	.833
	Beban Kerja	.627	.264	.320	2.379	.025
	Lingkungan Kerja	.980	.201	.655	4.867	.000
a. Dependent Variabel : Produktivitas Kerja						

Sumber : Data primer yang diolah,2022

Pada tabel diatas diketahui bahwa nilai t hitung beban kerja (X1) adalah 2,379, nilai  $T_{hitung}$  dari lingkungan kerja (X2) adalah 4,867. Sedangkan untuk menentukan nilai  $T_{tabel}$  pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel t yang sudah ada. Df adalah hasil pengurangan jumlah data dikurangi jumlah variabel penelitian ( $30-3 = 27$ ). Nilai signifikan pada  $\alpha=5\%$ , sehingga taraf signifikansi yang

digunakan adalah 0,05. Selanjutnya tentukan nilai t tabel dengan melihat tabel T. Pada penelitian ini nilai signifikansi 0,05 dan Df adalah 27, sehingga diperoleh nilai  $T_{\text{tabel}}$  adalah 1,703.

Nilai  $T_{\text{hitung}}$  beban kerja  $> T_{\text{tabel}}$  ( $2,379 > 1,703$ ), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel beban kerja signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

Nilai  $T_{\text{hitung}}$  lingkungan kerja  $> T_{\text{tabel}}$  ( $4,867 > 1,703$ ), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

#### 4.8 Uji F-Statistik (Uji Simultan)

Berdasarkan hasil persamaan model estimasi dapat diketahui pengaruh variabel independent terhadap produktivitas kerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh nyata variabel ini secara simultan dapat dilakukan dengan uji F.

**Tabel 4.11 Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1296.305	2	648.152	133.934	.000 <sup>b</sup>
	Residual	130.662	27	4.839		
	Total	1426.967	29			
a. Dependent Variabel: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan kerja						

Sumber : Data primer yang diolah,2022

Pada tabel diatas diketahui bahwa nilai F hitung adalah 133,934. Sedangkan untuk menentukan nilai F tabel pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel F yang sudah ada. Nilain F tabel 3,35.

Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $133,934 > 3,35$ ), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel beban kerja, dan lingkungan kerja secara Bersama-sama signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

#### **4.9 Pembahasan**

##### **1. Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai  $T_{hitung}$  beban kerja  $> T_{tabel}$  ( $2,379 > 1,703$ ), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel beban kerja signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Claudia cindy 2018 yang berjudul “Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pada Siloam Hospitals Manado”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

##### **2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai  $T_{hitung}$  lingkungan kerja  $> T_{tabel}$  ( $4,867 > 1,703$ ), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Martina Trisnawaty 2020 yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta)”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### 3. Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $133,934 > 3,35$ ), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja secara Bersama-sama signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arsinta Pebryanti 2022 yang berjudul “Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pada Kantor Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Pali”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Beban kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perumda PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo Maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang berarti bahwa beban kerja yang terjadi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Perumda PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang terjadi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Perumda PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan, maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

### **5.2.1 Saran Untuk Perusahaan**

1. Dalam kaitannya dengan beban kerja, penulis menemukan hasil dari penelitiannya bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Dalam kaitannya dengan lingkungan kerja, penulis menemukan dari hasil penelitiannya bahwa konflik kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Oleh karena itu, Perumda PAM Tirta Mangkaluku kota palopo agar kiranya sering mengadakan *gathering* agar karyawan dekat satu sama yang lain.
3. Dalam kaitannya dengan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, penulis menemukan hasil dari penelitiannya bahwa stres kerja dan konflik kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **5.2.2 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya**

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel *independen* lainnya selain dari beban kerja dan lingkungan kerja yang tentunya dapat mempengaruhi variabel *dependen* produktivitas kerja

karyawan agar lebih melengkapi penelitian ini karena masih ada variabel-variabel *independen* lain di luar penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Artha Tri Hastutiningsih. (2018). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Stres Kerja (Studi Pada PT. MSV Pictures Yogyakarta) (Universitas Islam Indonesia Yogyakarta)*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Burhannudin, dkk. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Maksipreneur*, Vol. 8. No. 2
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Dian Asriani, Muchran BL, Irwan Abdullah. 2018. *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar*. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Volume 2 No 2 Tahun 2018*.
- Fajarullaili, Nurul. 2018. "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Unit Pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur". Skripsi. Surabaya: UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Fernando Reinhard Tjiabrata, B. L. dan L. O. H. D. (2017). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado*. *Emba*, 5(2), 1570–1580
- Hasibuan, Malayu Sp. (2012). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tiga belas. Jakarta: Bumi Aksara
- Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*. Vol. 3 nomor 2.
- Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Lestary, Lyta dan Harmon. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*
- Mahfudz, M. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Divisi Sales Concumer*. *Jurnal Eksekutif*, 14(1), 51–75.

- Mahfudz, Muhammad. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Divisi Sales Concumer PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk." *Jurnal Eksekutif* 14(1) : 51–75.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung). Remaja Rosdakarya.
- Nabawi, Rizal. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 1 Nomor 2.
- Polakitang, Aron. F. et al. 2019. "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Esta Group Jaya." *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7(3) : 4164–73
- Putri. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol.7
- Tjibrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulang O.H, L. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 1570–1580