

**PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT ROYAL
D'PARAGON LAND YOGYAKARTA**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH :

ANGGELINA RAHMANDANI

11200948

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2024

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat Guna

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



DISUSUN OLEH :

ANGGELINA RAHMADANI

11200948

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2024

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Angelina Rahmandani
NIM : 11200948
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Royal D’paragon Land Yogyakarta”

Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 27 Juni 2024

Yang menyatakan


(Angelina Rahmandani)
11200948

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT ROYAL D'PARAGON LAND
YOGYAKARTA**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

ANGGELINA RAHMANDANI

11200948

Dalam Ujian Skripsi Program

Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar

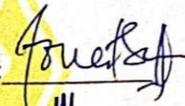
Sarjana pada tanggal

24 Juni 2024

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Jonathan Herdioko, SE., MM
(Ketua Tim Penguji dan Dosen Penguji)
2. Yohanes Michael Christanto, S.S., MM
(Dosen Penguji)
3. Lucia Nurbani Kartika, S.Pd., MM
(Dosen Pembimbing)

: 
: 
: 

UTA WACANA

Yogyakarta, 27 Juni 2024

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Perminas Pangeran, SE., M. Si.

Dr. Elok Pakaryaningsih, M.Si.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

**PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT ROYAL
D'PARAGON LAND YOGYAKARTA**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 7 Juni 2024



Anggelina Rahmandani
11200948

HALAMAN MOTTO

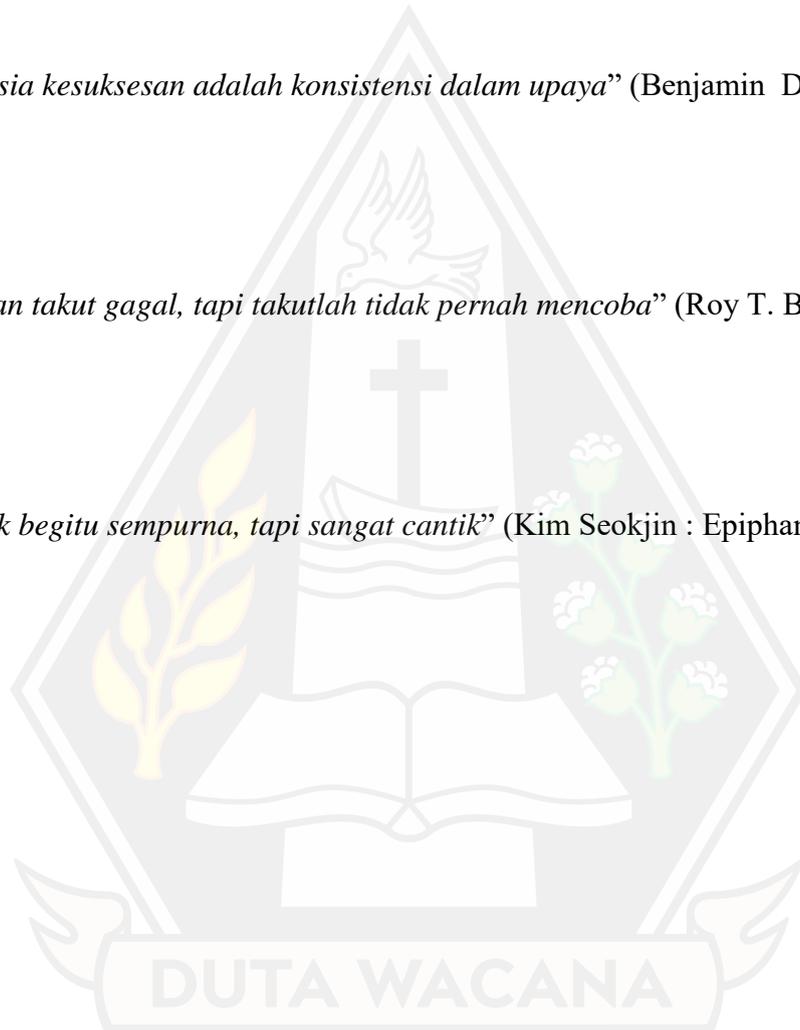
“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Al-Baqarah 286)

“Rahasia kesuksesan adalah konsistensi dalam upaya” (Benjamin Disraeli)

“Jangan takut gagal, tapi takutlah tidak pernah mencoba” (Roy T. Bennett)

“ Tidak begitu sempurna, tapi sangat cantik” (Kim Seokjin : Epiphany)



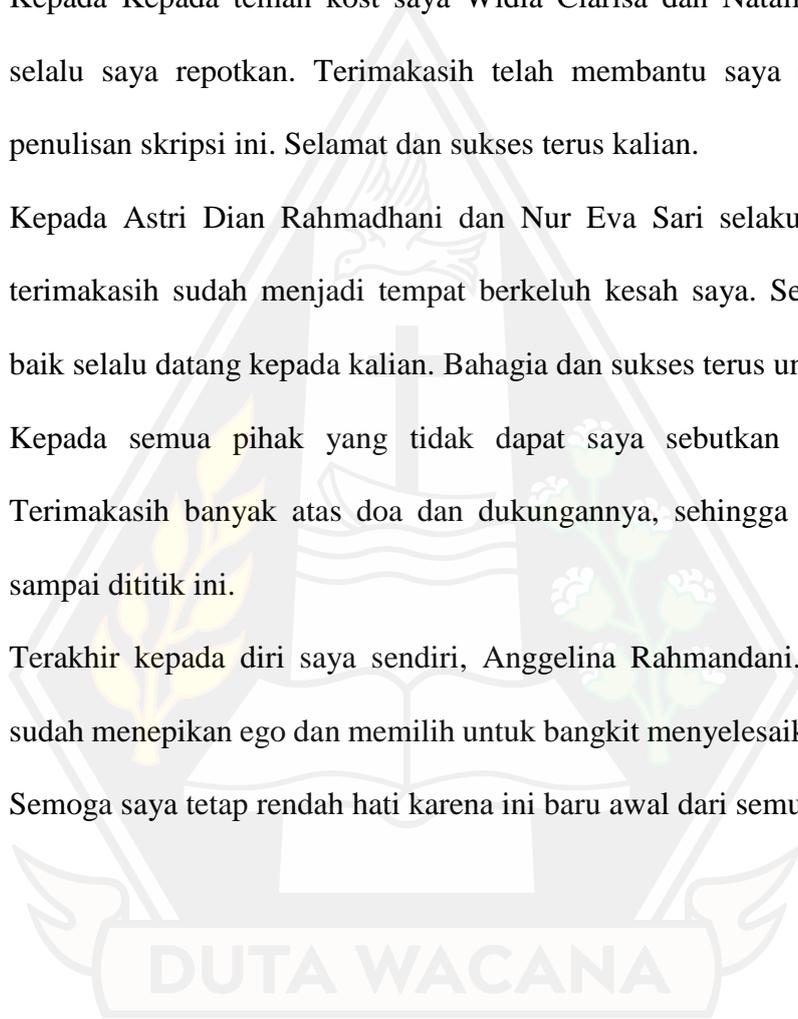
HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT atas segala limpahan nikmat, rahmat serta kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi. Dengan hati tulus penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Allah SWT atas segala nikmat dan rahmat serta karunia pertolongan-Nya. Yang telah memberi saya kekuatan, membekali saya dengan ilmu pengetahuan serta memperkenalkan saya dengan cinta.
2. Alm. Bapak Katiman selaku ayahanda penulis. Beliau memang tidak sempat menemani penulis dalam perjalanan selama menempuh pendidikan. Alhamdulillah, kini penulis sudah berada di tahap ini, menyelesaikan skripsi sederhana ini sebagai perwujudan terakhir sebelum engkau benar-benar pergi. Semoga Allah SWT melapangkan kubur dan menempatkan ayah ditempat yang paling mulia disisi Allah SWT.
3. Dua orang paling berjasa salam hidup saya, Ibu Wasini dan Bapak Rakimin. Terimakasih atas kepercayaan yang telah diberikan atas izin merantau dari kalian serta pengorbanan, cinta, doa dan motivasi serta nasehatnya. Yang tanpa lelah mendukung segala keputusan dan pilihan hidup saya, kalian sungguh berarti, semoga Allah selalu menjaga kalian dalam kemudahan dan kebaikan aammiinn.
4. Kepada semua keluarga saya, terimakasih atas dukungan dan doanya. Sehingga saya berhasil sampai di titik ini.
5. Lucia Nurbani Kartika, S.Pd., Dipl. Secr., M.M selaku dosen pembimbing skripsi yang dengan sabar dan telaten memberikan arahan untuk saya dan selalu mengerti setiap kekurangan yang selama penyusunan skripsi hingga

skripsi ini dapat selesai dengan baik

6. Kepada sahabat-sahabat saya, (Dwi, Dhista, Johanes dan Wayan) “Tim No Wacana”. Terimakasih sudah menemani saya dalam suka dan duka selama kuliah. Terimakasih atas segala hal-hal baik yang kalian lakukan. Sukses dan bahagia selalu kalian. *Love You Gaiss.*
7. Kepada Kepada teman kost saya Widia Clarisa dan Natalia Putri, yang selalu saya reportkan. Terimakasih telah membantu saya dalam proses penulisan skripsi ini. Selamat dan sukses terus kalian.
8. Kepada Astri Dian Rahmadhani dan Nur Eva Sari selaku teman saya, terimakasih sudah menjadi tempat berkeluh kesah saya. Semoga hal-hal baik selalu datang kepada kalian. Bahagia dan sukses terus untuk kalian.
9. Kepada semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu. Terimakasih banyak atas doa dan dukungannya, sehingga saya berhasil sampai dititik ini.
10. Terakhir kepada diri saya sendiri, Anggelina Rahmandani. Terimakasih sudah menepikan ego dan memilih untuk bangkit menyelesaikan semua ini. Semoga saya tetap rendah hati karena ini baru awal dari semuanya



KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena anugerah-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Jurusan Manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Perminas Pangeran SE., MSi., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana
2. Ibu Dr. Elok Pakaryaningsih, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana.
3. Lucia Nurbani Kartika, S.Pd., Dipl. Sec, M.M. selaku dosen pembimbing yang telah sangat sabar dan banyak meluangkan waktu dan pemikirannya selama dalam penyusunan skripsi.

Akhirnya penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak bisa luput dari kesalahan dan kekurangan, namun demikian penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini, semoga skripsi ini dapat bermanfaat serta digunakan sebagai referensi dan perbandingan bagi penelitian berikutnya.

Yogyakarta, 7 Juni 2024



Anggelina Rahmandani
11200948

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGAJUAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	105
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Kontribusi Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Beban Kerja.....	10
2.1.1 Aspek-aspek Beban Kerja.....	11
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	13
2.2 Motivasi Kerja.....	14
2.2.1 Jenis-Jenis Motivasi Kerja	15

2.2.2 Tujuan Motivasi	15
2.2.3 Teori-Teori Motivasi Kerja.....	16
2.2.2 Indikator Motivasi Kerja	16
2.2.3 Faktor-Faktor Motivasi Kerja.....	18
2.3 Lingkungan Kerja.....	18
2.3.1 Jenis Lingkungan Kerja	19
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	20
2.3.3 Aspek Lingkungan Kerja	21
2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	22
2.4 Produktivitas Karyawan	23
2.4.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan.....	24
2.4.2 Aspek-Aspek Produktivitas Karyawan	26
2.4.3 Indikator Produktivitas Karyawan	28
2.5 Penelitian Terdahulu	29
2.6 Pengembangan Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
3.1 Jenis dan Sumber Data	36
3.1.1 Jenis Data	36
3.1.2 Sumber Data.....	36
3.2 Langkah-langkah Pengumpulan Data	37
3.3 Metode Pengumpulan Data	38
3.4 Definisi Variabel dan Pengukurannya.....	39
3.4.1 Definisi Operasional	40
3.5 Desain Penelitian.....	42

3.6 Analisis Deskriptif dan Uji Hipotesis.....	44
3.6.1 Analisis Deskriptif	44
3.6.2 Analisis Regresi Linier Berganda	44
3.6.3 Uji F (Stimulan)	45
3.6.4 Uji t (Parsial).....	46
3.6.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	48
4.1 Analisis Data	48
4.1.1 Uji Validitas	48
4.1.2 Uji Reliabilitas	50
4.2 Analisis Deskriptif.....	52
4.2.1 Jenis Kelamin.....	52
4.2.2 Usia	53
4.2.3 Lama Bekerja	53
4.2.4 Divisi.....	54
4.2.5 Pendapatan	55
4.2.6 Pendidikan.....	56
4.3 Uji Hipotesis.....	57
4.3.1 Analisis Linier Berganda	57
4.3.2 Hasil Uji Determinan (R^2).....	59
4.3.3 Hasil Uji F.....	60
4.3.4 Uji t	61
4.4 Hasil Pembahasan	63
4.4.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.....	64
4.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.....	65
4.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	68

5.1 Kesimpulan.....	68
5.2 Saran.....	69



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....37



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas.....	51
Tabel 4.2 Reliabilitas Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja.....	53
Tabel 4.3 Hasil Uji Keseluruhan.....	53
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Tabel 4.5 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel 4.6 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	55
Tabel 4.7 Profil Responden Berdasarkan Pekerjaan/Divisi.....	56
Tabel 4.8 Profil Responden Berdasarkan Pendapatan.....	57
Tabel 4.9 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	58
Tabel 4.10 Hasil Analisis Linier Berganda.....	59
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	61
Tabel 4.12 Hasil Uji F.....	62
Tabel 4.13 Hasil Uji t.....	63



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian.....	78
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	79
Lampiran 3 Profil Responden.....	86
Lampiran 4 Data Kuesioner Variabel.....	89
Lampiran 5 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	100
Lampiran 6 R Tabel.....	103



PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT ROYAL D'PARAGON LAND YOGYAKARTA.

Angelina Rahmandani

11200948

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

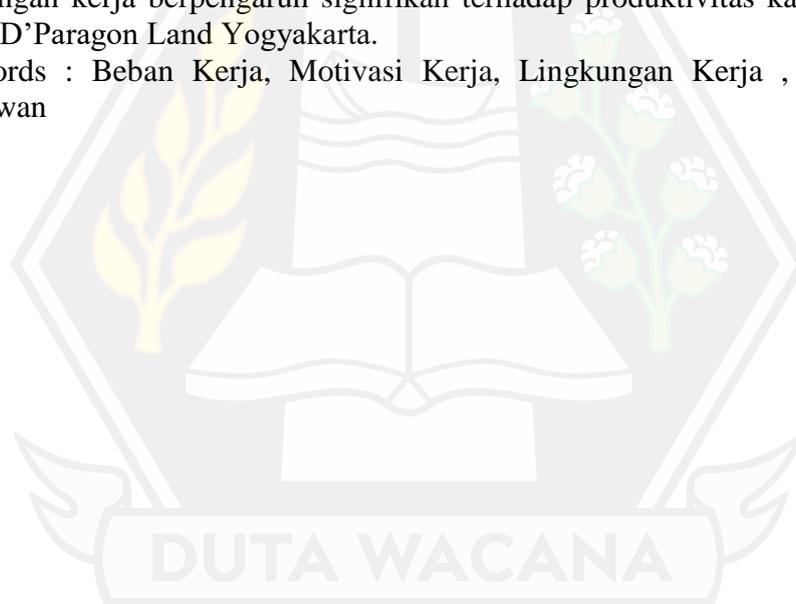
Universitas Kristen Duta Wacana

angelinarahmandani92@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengaruh beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Royal D'Paragon Land Yogyakarta. Metode yang digunakan untuk memilih sampel adalah *purposive sampling* dengan 60 responden yang berada di divisi HRD, Inventory, Housekeeping, Finance&Accounting. Data penelitian ini dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda, yang melibatkan penggunaan koefisien determinasi (R^2), uji F, uji t setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan, beban kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan di PT Royal D'Paragon Land Yogyakarta. Sedangkan secara parsial, beban kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Royal D'Paragon Land Yogyakarta.

Keywords : Beban Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja , Produktivitas Karyawan



THE INFLUENCE OF WORKLOAD, WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT PT ROYAL D'PARAGON LAND YOGYAKARTA

**Angelina Rahmandani
11200948**

*Management Study Program, Faculty of Business
Duta Wacana Christian University
Angelinarahmandani92@gmail.com*

ABSTRACT

This research aims to understand the influence of workload, work motivation and work environment on employee productivity at PT Royal D'Paragon Land Yogyakarta. The method used to select the sample was purposive sampling with 60 respondents in the HRD, Inventory, Housekeeping, Finance & Accounting divisions. This research data was analyzed using the multiple linear regression method, which involves the use of the coefficient of determination (R^2), F test, t test after carrying out validity and reliability tests. The results of the analysis show that simultaneously, workload, work motivation and work environment have a positive effect on employee productivity at PT Royal D'Paragon Land Yogyakarta. Meanwhile, partially, workload, work motivation and work environment have a significant effect on employee productivity at PT Royal D'Paragon Land Yogyakarta.

Keywords: Workload, Work Motivation, Work Environment, Employee Productivity.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama bagi perusahaan, sumber daya yang mempunyai pengetahuan, kreatifitas, kemampuan dan keterampilan, sangat berpengaruh terhadap upaya untuk mencapai tujuan dalam sebuah organisasi, sehingga setiap individu yang berada di dalamnya merupakan talenta (Nengsih, 2015). SDM sebagai penggerak dari perusahaan yang memiliki potensi berkembang dan secara aktif mendorong produktivitas dalam memenuhi tujuan perusahaan. Mengelola karyawan tidak hanya sekedar memberi deskripsi pekerjaan dan juga peraturan yang harus dipatuhi saja, tetapi perlu ada hubungan yang sinergis antara perusahaan dengan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi, tujuannya adalah untuk menjadikan perusahaan tersebut mampu berkembang dengan baik sehingga menghasilkan finansial yang stabil. Produktivitas karyawan adalah hal yang penting dalam mengukur keberhasilan suatu perusahaan. Kamalasari (2017:34) menyatakan bahwa produktivitas karyawan adalah kemampuan membandingkan hasil barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan berdasarkan waktu atau sejumlah barang dan jasa yang dapat dihasilkan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Produktivitas karyawan tidak selalu dapat diukur secara material maupun finansial, tetapi dapat dilihat pada penyelesaian volume dan beban kerja yang ada, ketepatan waktu dan kualitas pelayanan.

Beban kerja merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut Munandar (2001) beban kerja adalah suatu tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari karyawan pada waktu tertentu. Perusahaan harus bisa memperhatikan beban kerja karyawan agar sesuai dengan kapasitas kerja yang dimiliki oleh karyawan, sehingga produktivitas karyawan tercapai. Sependapat dengan Tina (2020) beban kerja yang menumpuk atau berlebihan akan memberikan dampak negatif kepada karyawan yang bekerja, karena hal tersebut dapat menyebabkan pekerjaan tidak efektif dan tentunya akan dikerjakan dalam kurun waktu yang terbatas. Namun pandangan Suci Koesomowidjojo (2017:22) menekankan bahwa beban kerja seseorang sebenarnya telah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan sesuai dengan jenis pekerjaannya. Persoalan muncul ketika karyawan bekerja di bawah standar yang ditetapkan, kemudian ketidakseimbangan dalam distribusi tugas atau tanggung jawab di antara karyawan dalam suatu organisasi atau tim, juga dapat mengakibatkan beberapa karyawan mengalami beban kerja yang lebih berat daripada yang lain. Sedangkan menurut (Pio, R. J., 2015) untuk mencapai target yang ditetapkan organisasi, karyawan harus mengutamakan kepentingan dan memberikan layanan terbaik, disiplin, bekerja dengan baik dan inovatif. Kemudian manajemen yang efektif terhadap penggunaan waktu juga dapat membantu dalam mengatur dan mengalokasikan tugas-tugas dengan efisien, meningkatkan produktivitas, dan mengurangi stres yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan. Hal ini melibatkan perencanaan yang matang, pengaturan prioritas, delegasi yang tepat, serta pengelolaan gangguan atau tantangan yang mungkin muncul. Menurut Munandar (2014) dalam pencapaian

target yang dibutuhkan perusahaan, manajemen perlu memperhatikan dalam pembagian pekerjaan yang harus merata. Suatu pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dengan menggunakan keterampilan dan potensi pada waktu tertentu. Jika tidak merata, terlalu banyak atau berat tentu saja akan menjadi beban kerja untuk karyawan sehingga produktivitas kerja menurun. Dengan memperhatikan beban kerja dan mengelola standar pekerjaan dengan baik, perusahaan dapat membantu memastikan bahwa karyawan tetap termotivasi serta meningkatkan produktivitas karyawan dan mencapai tujuan perusahaan.

Besarnya pekerjaan yang diberikan kepada karyawan harus diimbangi dengan keterampilan dan kemampuan karyawan itu sendiri, jika hal ini tidak diimbangi dengan keterampilan yang dimiliki, lambat laun akan menimbulkan masalah bagi karyawan tersebut, salah satunya adalah berkurangnya motivasi kerja. Tingkat motivasi kerja berkontribusi terhadap cara karyawan menyelesaikan tugas dan mengatasi beban kerja. Menurut Afandi (2018), motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan sehingga mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Pada dasarnya, motivasi itu dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dan dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Apabila kebutuhan akan hal itu terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Di sisi lain, kurangnya motivasi dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, kualitas kerja yang rendah, dan peningkatan tingkat absensi atau

turnover karyawan. Sutoyo (2016:187) menyatakan bahwa untuk memotivasi individu sebaiknya diketahui terlebih dahulu kebutuhan-kebutuhannya, karena kebutuhan manusia tidak sama dikarenakan adanya perbedaan cara berpikir, cara bertindak, situasi dan lingkungan tempat tinggal yang berbeda. Kuat lemahnya motivasi kerja seseorang akan ikut menentukan produktivitas karyawan. Salah satu hal yang berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan adalah dengan adanya lingkungan kerja yang positif. Lingkungan kerja yang inklusif, kolaboratif, dan berorientasi pada penghargaan dapat menciptakan rasa nyaman dan kepuasan bagi karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi dan produktivitasnya.

Lingkungan kerja merupakan faktor terpenting yang mempengaruhi produktivitas dan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari suasana kerja yang meliputi penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, suara bising yang ditekan seminimal mungkin, hubungan antar/pegawai serta tersedianya pendukung lain, maka hal tersebut sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan sehingga mendapatkan *output* yang terus meningkat secara optimal. Menurut Nitisemito (2010 : 123) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dilakukan. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak hanya membahas mengenai perlengkapan atau peralatan yang terdapat di dalam perusahaan saja, akan tetapi juga membahas mengenai hubungan yang terjalin antar sesama penghuni dari perusahaan tersebut. Hal ini sependapat dengan Indahyati (2020) bahwa lingkungan kerja merupakan tempat para pekerja, maka perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi yang menciptakan dan mendukung kerjasama

antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Menurut Handayani (2021) lingkungan kerja yang buruk dapat mempengaruhi kegiatan aktivitas karyawan yang berakibat menurunnya produktivitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang baik akan memberikan *output* yang baik pula pada aktivitas kegiatan perusahaan. Karena hal itu, perusahaan harus menyadari betapa pentingnya lingkungan kerja yang baik, sehingga dapat memberikan dorongan pada karyawan agar kuat dalam bekerja dan menghasilkan *output* yang sesuai harapan perusahaan. Salah satu perusahaan di Yogyakarta yang berupaya meningkatkan produktivitas karyawannya adalah PT Royal D'Paragon.

PT Royal D'Paragon, perusahaan ini sudah berdiri sejak 2010. D'Paragon merupakan *Hospitality Management* yang konsisten menyediakan tempat hunian sementara dalam bentuk Kos Eksklusif dan *Guest House* yang bernuansa nyaman, eksklusif dan berprivasi tinggi untuk para pelanggannya. D'Paragon memiliki konsep hunian yaitu "*STAY WITH STYLE*" yang berusaha memberikan produk layanan dan fasilitas hunian yang lebih mencerminkan gaya hidup modern masyarakat milenial yang eksklusif. D'Paragon saat ini menjadi pilihan utama kost eksklusif dan *guesthouse* di Indonesia, tersebar di 8 (delapan) kota besar seperti Jakarta, Malang, Surabaya, Solo, Banjarmasin, Palembang dan Yogyakarta.

Hasil observasi yang peneliti lakukan di PT Royal D'Paragon diketahui bahwa beban kerja adalah suatu hal yang harus di perhatikan oleh perusahaan. PT Royal D'Paragon menetapkan waktu kerja bagi karyawannya dari jam 08.00-16.00 atau selama 8 (delapan) jam. Beban kerja yang terlalu berlebihan (lembur) akan mengakibatkan motivasi kerja yang menurun. Dalam situasi ini, penting bagi

manajemen perusahaan untuk memahami beban kerja karyawan, mengevaluasi proses kerja, dan menyediakan dukungan yang cukup untuk mencegah kelelahan dan kelebihan bekerja yang berkepanjangan. Motivasi kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan dukungan tambahan, memprioritaskan tugas, dan memberikan pengakuan atas kontribusi yang berarti agar tercapainya tujuan perusahaan. Kemudian lingkungan kerja dalam sebuah organisasi merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam menjamin semua karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT Royal D'Paragon, lingkungan kerja di perusahaan ini dideskripsikan sebagai memiliki ruangan kerja yang dilengkapi dengan fasilitas lengkap seperti pendingin ruangan, sirkulasi udara yang cukup, serta tata ruang yang rapi. Selain itu, suasana di lingkungan kerja ini diorientasikan pada penghargaan, terutama karena adanya tunjangan yang diberikan pada momen-momen tertentu, serta hubungan kerjasama antar karyawan yang saling menghormati. Hal ini didukung dengan adanya acara berkumpulnya karyawan, yang memungkinkan terjalinnya komunikasi yang baik di antara karyawan. Menurut Siburian (2021) jalinan komunikasi antar karyawan satu dengan yang lain harus berjalan dengan baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kerjasama yang baik antara pemimpin dan antar karyawan akan membantu meringankan beban kerja, dan dapat menyelesaikan kerja sesuai target dan tepat waktu.

Kondisi yang telah diuraikan di atas, dirasa dapat mempengaruhi produktivitas karyawan PT Royal D'Paragon. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang terkait dengan beban kerja karyawan, motivasi kerja karyawan dan lingkungan kerja karyawan. Berdasarkan pada uraian tersebut, maka dapat diajukan

sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Royal D’Paragon Land Yogyakarta”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka dapat menjadi inti permasalahan yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Royal D’Paragon Land Yogyakarta?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Royal D’Paragon Land Yogyakarta?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Royal D’Paragon Land Yogyakarta.

1.3 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian yang dilakukan oleh peneliti akan mempunyai tujuan. Oleh karena itu pada penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Royal D’Paragon Land Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Royal D’Paragon Land Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Royal D’Paragon Land Yogyakarta

1.4 Kontribusi Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang positif baik bagi penulis maupun bagi perusahaan PT Royal D'Paragon Land Yogyakarta.

- a. Bagi akademisi diharapkan dapat membantu sebagai sumbangan pikiran, pustaka dan bahan perbandingan penelitian yang sama dengan tempat yang berbeda.
- b. Bagi penulis berguna untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang pengaruh yang disebabkan oleh beban kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.
- c. Bagi perusahaan diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukkan dalam menyelesaikan beban kerja, motivasi kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman untuk mencapai produktivitas karyawan.

1.5 Batasan Penelitian

Batasan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Responden penelitian ini adalah karyawan dari PT Royal D'Paragon Land dengan jumlah responden sebanyak 60 orang yang berada di divisi HRD, Housekeeping, Finance & Accounting, dan Inventory dengan lama waktu bekerja minimal 6 (enam) bulan.
2. Variabel yang peneliti gunakan adalah :
 - a. Variabel Terikat
X1 : Beban Kerja
X2 : Motivasi Kerja
X3 : Lingkungan Kerja

b. Variabel Bebas

Produktivitas Karyawan.

3. Waktu penelitian dilakukan dari bulan September 2023 – Juni 2024.
4. Lokasi penelitian dilakukan di kantor pusat PT Royal D'Paragon Land dan lokasi D'Paragon kost Tambakboyo dan Seturan 1, 2, 3 dan 4.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Peneliti menunjukkan hasil bahwa beban kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan pada PT Royal D'Paragon Land Yogyakarta. Dalam penelitian ini, tujuannya untuk meneliti mengenai dampak dari beban kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Royal D'Paragon Land Yogyakarta. Peneliti menggunakan pendekatan dengan melibatkan kuesioner kepada 60 responden karyawan PT Royal D'Paragon Land sebagai sampel. Analisis dilakukan menggunakan metode regresi linier berganda, dengan penelitian berdasarkan koefisien determinasi (R^2), uji F dan Uji t. hasil tersebut dapat disimpulkan :

- a. Dalam penelitian ini, mayoritas partisipan atau responden pada kategori gender ada pada perempuan dengan persentase 45%, kemudian kategori usia berada di angka 24 – 29 tahun dengan persentase 41.7%, selanjutnya untuk kategori lama bekerja dengan persentase 75% berada di ≤ 1 tahun, kategori divisi terbanyak yaitu pada divisi Inventory dengan persentase 36.7% dan untuk pendapatan berada diangka Rp. 2.000.000 – Rp. 3.000.000 dengan persentasenya adalah 58.3%, terakhir pada tingkat pendidikan terbanyak di strata 1 (S1) dengan persentase 56.7%.
- b. Variabel beban kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan sehingga hipotesis pertama (H_1) : beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan diterima.

- c. Variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan sehingga hipotesis kedua (H2) : motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan bisa diterima.
- d. Variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan sehingga hipotesis ketiga (H3) : lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan diterima.
- e. Motivasi kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, karena gaji yang diterima, bimbingan dan dukungan yang diberikan perusahaan, hubungan antar-pegawai, penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja dan juga keberhasilan dalam menjalankan tugas mampu mendorong produktivitas kerja karyawan.

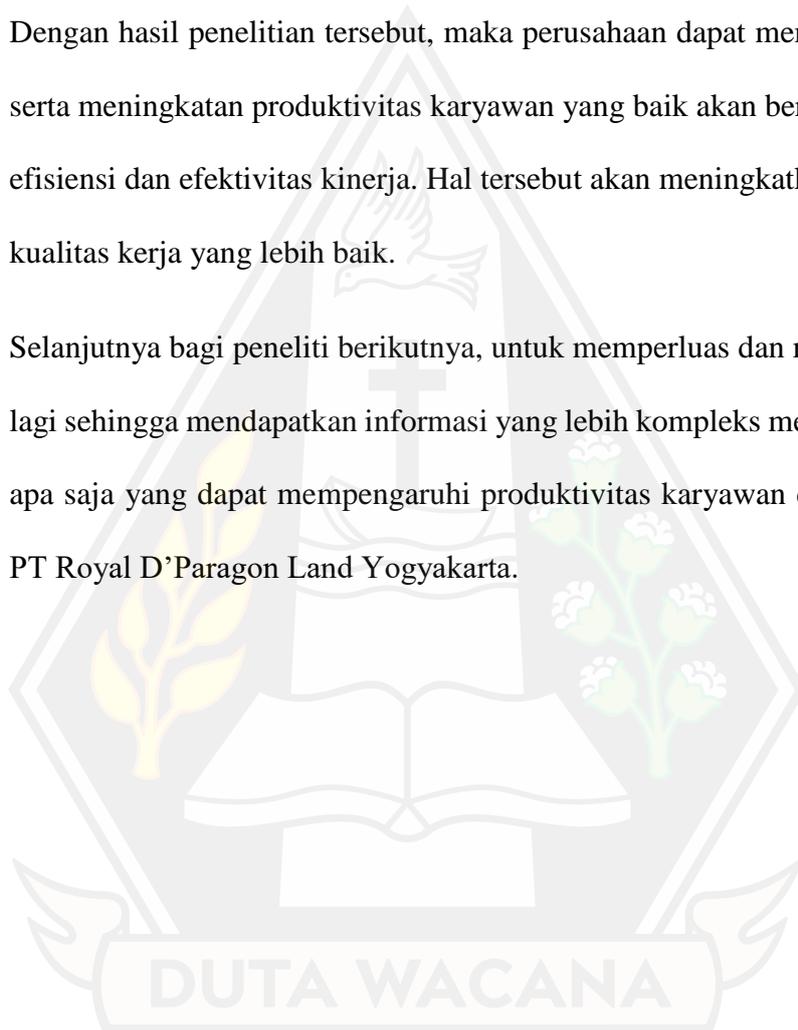
5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis, peneliti memiliki saran :

- a. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyarankan bagi perusahaan PT Royal D'Paragon Land Yogyakarta untuk mempertahankan dan meningkatkan pengaplikasian beban kerja yang lebih efisien, motivasi kerja yang lebih baik lagi dan juga lingkungan kerja yang lebih kondusif supaya tetap berdampak positif terhadap produktivitas karyawan.
- b. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengevaluasi beban kerja yang diberikan kepada karyawan, memberikan semangat, penghargaan, pemenuhan kebutuhan individu seperti inventaris kerja, pengarahan kerja dan juga motivasi kepada

pegawai. Perusahaan juga wajib menjaga dan mempertahankan lingkungan kerja yang nyaman dan aman seperti penerangan ruangan yang cukup, suhu udara yang baik, serta interaksi antar sesama karyawan baik dalam hubungan interpersonal, kerjasama tim dan komunikasi agar dapat meningkatkan produktivitas karyawan

- c. Dengan hasil penelitian tersebut, maka perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan produktivitas karyawan yang baik akan berdampak pada efisiensi dan efektivitas kinerja. Hal tersebut akan meningkatkan mutu atau kualitas kerja yang lebih baik.
- d. Selanjutnya bagi peneliti berikutnya, untuk memperluas dan memperdalam lagi sehingga mendapatkan informasi yang lebih kompleks mengenai faktor apa saja yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan di perusahaan PT Royal D'Paragon Land Yogyakarta.



DAFTAR PUSTAKA

- Andriyany, & Peny, D. (2021). *ANALISIS KONSEP PRODUKTIVITAS DAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI LITERATUR)*.
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 401-410.
- Berlian, B., & Rafida, V. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan. *Pendidikan Adminstrasi Perkantoran*, 81-93.
- D, D., & Assa, A. F. (2023). Pengaruh Budaya Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Herman Group. *Ilmiah Manajemen Bisnis*, 57-64.
- Damayanti, F., & Munarsih. (2023). PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN CITRA MEREK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK EMINA COSMETICS PADA DAN+DAN VILLA DAGO PAMULANG. *Ilmiah Publika*, 622-632.
- Dana, SE., M.Si, Y. (2019). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOUSEKEEPING DEPARTEMENT PADA HOTEL BINTAN LAGOON RESORT. *Jurnal Manajemen Tools*, 193-205.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM*.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goniyah, & Masurip. (2011). Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Stress Kerja dan Komitmen Organisasi pada Sopir Bus Poagra Mas (Divisi Akap) Jurusan Wonogiri-Jakarta. *Empati*, 543-548.
- Hadi, Sutrisno. 1991. *Analisa Butir untuk Instrument*. Edisi pertama. Andi Offset.

Yogyakarta

- Handayani, N. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Ewindo Bandung.
- Komariah, K. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten. *Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 56-63.
- Munandar. (2015). Psikologi Industri dan Organisasi.
- Munandar, S. (2001). Psikologi Industri dan Organisasi.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. 170-183.
- Nisa, R. A. (2022). PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU PADA SMPN 232 JAKARTA DAN SMPN 74 JAKARTA (Studi Kasus Guru Pada SMPN 232 dan SMPN 74 Jakarta Timur).
- Nitisemito, A. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pendidikan terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Riset Ekonomi dan Bisnis*, 18-23.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 1-5.
- Purba, N. N., Deliana, & Kuntadi, C. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi, Integritas terhadap Kualitas Audit Internal : Beban Kerja, Kompetensi dan Integritas. *Manajemen Akutansi dan Logistik*, 63-77.
- Ramadhanti, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Disperumkimtan Kota Surakarta. *Journal of Student Research*, 372-384.
- Ratna, A., Timuneno, T., & Maak, C. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi

- kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Perumda Air Minum Tirta Kelimutu Kabupaten Ende. *Glory. Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 1313-1329.
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*.
- Rohman, M. A., & R, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi : Manajemen Sumber Daya Manusia. *Mahasiswa Manajemen*, 1-22.
- Sanaba, H., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. 83-96.
- Sari, N., Santoso, R., & Sima, I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kuta Central Park Hotel. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siburian, M., Pio, R., & Sofia. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. *Productivity*, 370-377.
- Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas dan Reliabilitas terhadap instrumen kepuasan kerja. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 17(2)
- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: PT Alfabeta.

- Suliantoro, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktifitas Kerja di Unit Pelaksanaan Teknis Rumah Sakit Pratama Kota Yogyakarta. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Akutansi*, 79-88.
- Syafrizal, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebingtinggi. 1258-1266.
- Tina, T. (2020). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Beton di Kota Batam (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Tinambunan, A. P., Sipahutar, R., & Manik, S. M. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO). *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*, 24–33.
- Widiyanto, J. (2010). *SPSS for Windows untuk Analisis Data Statistik dan Penelitian*. Surakarta: BP-FKIPUMS.
- Y.S.A, G. K., & Haryani, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan RS Ludira Husada Tama Yogyakarta. *Telaah Bisnis*.