

LAPORAN TUGAS AKHIR
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI HOTEL
CENTURY PARK JAKARTA

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Sarjana Terapan



Disusun Oleh:

Permana Muhamad Ridho

20700056

PROGRAM STUDI PENGELOLAAN PERHOTELAN
JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI MEDIA KREATIF
JAKARTA
2024

LAPORAN TUGAS AKHIR
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI HOTEL
CENTURY PARK JAKARTA
SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Sarjana Terapan



Disusun Oleh:
Permana Muhamad Ridho
20700056

PROGRAM STUDI PENGELOLAAN PERHOTELAN
JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI MEDIA KREATIF
JAKARTA
2024

LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Judul Tugas Akhir : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan Hotel Century Park Jakarta.
Penulis : Permana Muhamad ridho
NIM : 20700056
Program Studi : Pengelolaan Perhotelan
Jurusan : Pariwisata

Tugas Akhir ini telah dipertanggung jawabkan di hadapan Tim Penguji Tugas Akhir di
kampus Politeknik Negeri Media Kreatif pada hari ...*Senin*....., tanggal *15 Juli 2024*

Disahkan oleh:
Ketua Penguji,



Meisi Riana, S.Kp.G., M.P.H.
NIP. 199105190320192021

Anggota 1



Lu'luwatin Rosdiana Aprilia, S.Pd., M.M.Par.
NIP. 199104252022032012

Anggota 2



Elviana, S.T.P., M.Si.
NIP. 198704242019032016

Mengetahui,
Ketua Jurusan Pariwisata



Anindita Budi Astuti, S.E., M.M
NIP. 198103052008122001

LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG TUGAS AKHIR

Judul Tugas Akhir : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
HOTEL CENTURY PARK**

Penulis : Perman Muhamad Ridho

NIM : 20700056

Program Studi : Pengelolaan Perhotelan

Jurusan : Pariwisata

Tugas Akhir ini telah diperiksa dan disetujui untuk disidangkan.
Ditandatangani di *Jakarta*, *2 Juli 2024*

Pembimbing 1



Elviana, S.T.P., M.Si.

NIP. 198704242019032016

Pembimbing 2



Fristi Bellia Annisha, S.KM., M.Par., M.M.

NIP. 198809082022032008

Mengetahui,

Koordinator Program Studi Pengelolaan Perhotelan



Swastono Putro Pirastyo, S.Par., M.Par.

NIP. 198804112020121008

**PERNYATAAN ORIGINALITAS TUGAS AKHIR
DAN BEBAS PLAGIARISME**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Permana Muhamad Ridho
NIM : 20700056
Program Studi : Pengelolaan Perhotelan
Jurusan : Pariwisata
Tahun Akademik : 2020

Dengan ini menyatakan bahwa Tugas Akhir saya dengan judul:
Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel
Century Park Jakarta.
**adalah original, belum pernah dibuat oleh pihak lain, dan bebas dari
plagiarisme.**

Bilamana pada kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini,
saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-
benarnya.

Jakarta, 15 Juni 2024

Yang menyatakan,



Permana Muhamad Ridho

NIM: 20700056

PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Sebagai civitas academica Politeknik Negeri Media Kreatif, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Permana Muhamad Ridho
NIM : 20700056
Program Studi : Pengelolaan Perhotelan
Jurusan : Pariwisata
Tahun Akademik : 2020

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Politeknik Negeri Media Kreatif **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Century Park Jakarta.

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Politeknik Negeri Media Kreatif berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Jakarta, 15 Juni 2024

Yang menyatakan,



Permana Muhamad Ridho

NIM: 20700056

ABSTRACT

The physical work environment is a physical condition found around the workplace that can affect employees either directly or indirectly. Productivity is a measure of how productively a process produces output. Productivity is also defined as the relationship between input and output and focuses on the output produced by a process. The purpose of this research is to determine the influence of the physical work environment on the work productivity of Century Park Hotel employees. The population of this study was hotel employees, with a total of 83 respondents. This research method is quantitative descriptive analysis. The methods used are validity tests, reliability tests, descriptive statistical analysis, mean tests, and Spearman rank correlation tests. The research results show that H0 is rejected and H1 is accepted, so there is a significant influence and a moderate and unidirectional relationship between the physical work environment and the work productivity of Century Park Hotel Jakarta employees.

Key Words: *physical work environment, work productivity*

ABSTRAK

Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik langsung maupun tidak langsung. Produktivitas adalah ukuran seberapa produktif suatu proses menghasilkan output. Produktivitas juga diartikan sebagai hubungan antara *input* dan *output* dan berfokus pada output yang dihasilkan oleh suatu proses. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Century Park. Populasi penelitian ini adalah karyawan hotel dengan 83 responden. Metode penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif. Metode yang digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas, analisis statistik deskriptif, uji mean, dan uji korelasi rank spearman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H0 ditolak, H1 diterima maka ada pengaruh signifikan dan hubungan yang sedang dan searah antara Lingkungan Kerja Fisik dan Produktivitas kerja karyawan Hotel Century Park Jakarta.

Kata Kunci: **Lingkungan Kerja Fisik, Produktivitas Karyawan**

PRAKATA

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberi kekuatan, kemampuan, dan kesabaran kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian laporan tugas akhir ini yang berjudul “**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI HOTEL CENTURY PARK JAKARTA**” dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar S.Tr.Par. Pada program Diploma IV (D4) Jurusan Pariwisata, Program Studi Pengelolaan Perhotelan, Politeknik Negeri Media Kreatif Jakarta Tahun Akademik 2023/2024.

Penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada orang tua yang telah mendukung penuh disetiap perkuliahan dari awal hingga akhir. Selain itu penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penulisan Skripsi ini:

1. Dr. Tripi Rose Kartika, M.M., Direktur Politeknik Negeri Media Kreatif.
2. Dr. Handika Dany Rahmayanti, M.Si, Wakil Direktur Bidang Akademik
3. Anindita Budi Astuti, SE., M.M., Ketua Jurusan Pariwisata.
4. Maria Ulfah Catur Afriasih, S.Pd., M.M., Sekertaris Jurusan Pariwisata.
5. Swastono Putro Pirastyo, S.Par., M.Par., Koordinator Program Studi Pengelolaan Perhotelan.
6. Fristi Bellia Annisha, S.KM., M.Par., M.M., Sekretaris Prodi Pengelolaan Perhotelan dan pembimbing dua.
7. Elviana, S.T.P., M.Si, Dosen pembimbing satu.
8. Putri Sri Rahmawani, *staff* bagian Administrasi Program Studi Pengelolaan Perhotelan yang telah melayani serta mengarahkan penulis selama menempuh pendidikan disini.
9. Para dosen dan tenaga kependidikan Politeknik Media Kreatif Jakarta yang telah membimbing dan memberikan ilmu kepada penulis selama menempuh pendidikan disini.

10. Ibu Suniyah, A.Ma., Bapak Kartono, serta kakak-kakak tercinta yang tidak pernah putus mendoakan dan mendukung peneliti dalam tiap proses meraih mimpi, salah satunya yaitu menyelesaikan pendidikan D4.
11. Ibu Brigitta Saraswaty selaku HR Learning Asst. yang telah memberikan izin dan membantu peneliti menyelesaikan penulisan tugas akhir ini.
12. Salma Fitri Baihaqi, S.Tr.Par., selaku orang tersayang yang telah menemani dan memberikan dukungan dan motivasi selama penyusunan tugas akhir ini.
13. Teman-teman seperjuangan dalam proses penyusunan tugas akhir skripsi dari Program Studi Pengelolaan Perhotelan yang selalu berbagi atau bertukar pikiran dalam proses penyusunan tugas akhir skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan Tugas Akhir ini masih jauh dari sempurna dan semoga dapat memberi manfaat informasi dan pengalaman bagi setiap pembaca. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun sebagai bekal penulis di masa mendatang. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih.

Tangerang Selatan, July 2024
Penulis,



Permana Muhamad Ridho
NIM: 20700056

DAFTAR ISI

PENGESAHAN TUGAS AKHIR	ii
PERSETUJUAN SIDANG TUGAS AKHIR	iii
PERNYATAAN ORIGINALITAS TUGAS AKHIR DAN BEBAS PLAGIARISME.....	iv
PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
PRAKATA.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II.....	9
LANDASAN TEORI	9
A. Kajian Teori	9
B. Hasil Penelitian yang Relevan.....	24
C. Kerangka Berpikir	27
D. Hipotesis Pertanyaan Penelitian	28
BAB III.....	29
METODE PENELITIAN	29
A. Jenis Atau Desain Penelitian	29
B. Tempat Dan Waktu Penelitian	30
C. Populasi Dan Sampel Penelitian	31
D. Definisi Variabel Operasional	32

E. Teknik Dan Instrumen Pengumpulan Data.....	36
F. Validitas dan Reliabilitas Instrumen	39
G. Teknik Analisis Data	45
BAB IV	48
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	48
A. Hasil Penelitian.....	48
B. Pembahasan	59
C. Keterbatasan Penelitian.....	63
BAB V.....	65
PENUTUP.....	65
A. Kesimpulan.....	65
B. Implikasi	66
C. Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Presentase ESS Comments	4
Gambar 2 <i>ISBB (Indeks Suhu Basah dan Bola)</i>	19
Gambar 3 Kerangka Berpikir	28
Gambar 4 Diagram Responden Berdasarkan Departmen	49
Gambar 5 Diagram Responden Jenis Kelamin	50
Gambar 6 Diagram Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	51
Gambar 7 Diagram Level Pekerjaan	52
Gambar 8 Diagram Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja.....	53

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Nilai Ambang Batas Kebisingan.....	13
Tabel 2 Standar Pencahayaan.....	14
Tabel 3 Jurnal Relevan.....	24
Tabel 4 Skala Likert	38
Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X).....	40
Tabel 6 Hasil Uji Validitas Produktivitas Karyawan (Y)	42
Tabel 7 Interpretasi Nilai Cornbach Alpha	44
Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik(X)	44
Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja (Y)	45
Tabel 10 Interpretasi Interval Mean Variabel	46
Tabel 11 Koefisien Korelasi.....	47
Tabel 12 Uji Normalitas Kolmogorov- Sminrov	54
Tabel 13 Hasil Rekapitulasi Rata-Rata Lingkungan Kerja Fisik (X)	55
Tabel 14 Hasil Rekapitulasi Rata-Rata Produktivitas Kerja	56
Tabel 15 Analisis Korelasi Rank Spearman.....	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Biodata Mahasiswa.....	72
Lampiran 2 Rtabel.....	73
Lampiran 3 Salinan Lembar Bimbingan TA.....	74
Lampiran 4 Dokumentasi Uji Proposal TA	76
Lampiran 5 Dokumen Pendukung Penyusunan TA.....	77
Lampiran 6 Kuesioner.....	78
Lampiran 7 Output SPSS	82
Lampiran 8 Surat Izin Penelitian	88
Lampiran 9 Dokumentasi Penelitian.....	89
Lampiran 10 Tabulasi Jawaban Responden X.....	91
Lampiran 11 Tabulasi Responden Y.....	93
Lampiran 12 Konversi Watt Kedalam Lux.....	95

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia atau karyawan dinilai sangat berpengaruh dalam kemajuan sebuah perusahaan, (Panjaitan 2017:1). Terutama hotel yang menjual pelayanan serta jasa yang berpengaruh untuk kepuasan tamu yang menginap atau bermalam di hotel. Setiap karyawan memiliki tugas dan kewajiban masing-masing dalam melaksanakan pekerjaan operasionalnya. Mereka beraktivitas dalam lingkungan kerja yang dapat berpengaruh pada produktivitas kerjanya. Menurut jurnal yang ditulis oleh (Panjaitan,2017:1) lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman, jauh dari kebisingan, serta alat operasional yang memadai, mendukung untuk para karyawan bekerja lebih produktif. Sebaliknya, apabila kondisi lingkungan tidak nyaman dan kurang kondusif dapat mengganggu konsentrasi dan fokus kerja karyawan. Menurut (Kasmir,2016) *dalam* jurnal (Sutrisno,2019:103) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan seperti, tingkat pendidikan, kemampuan bekerja, *skill* atau keterampilan, sarana dan prasarana pendukung produksi, dan lingkungan kerja yang nyaman.

Lingkungan kerja memiliki kaitan yang erat dengan produktivitas kerja karyawan. Menurut (Sedarmayanti,2011) *dalam* jurnal (Panjaitan,2017:2) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik

secara langsung maupun tidak langsung. Faktor lingkungan kerja dapat berupa fisik kantor, seperti penerangan kantor, temperatur/suhu ruangan, kebisingan, keamanan, kebersihan, serta fasilitas penunjang pekerjaan seperti komputer atau alat operasional dapat meningkatkan suasana dan semangat kerja karyawan yang dapat menguntungkan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja (Swandono,2018:2). Namun, sampai saat ini sebagian perusahaan masih abai soal lingkungan kerja fisik, seperti tidak memperhatikan penerangan, banyak komputer yang rusak, tempratur udara yang tidak sesuai, terlalu bising di area kerja, fasilitas yang sudah *out of date* yang terus dipaksa untuk bekerja karena minimnya *budget* perusahaan untuk pembelian alat baru atau keamanan yang kurang terjaga di area kantor yang dapat menyebabkan menurunnya produktivitas kerja karyawan. Maka dari itu, sebuah perusahaan harus menyediakan lingkungan yang berkualitas agar para karyawannya nyaman sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Pentingnya menjaga lingkungan di area perusahaan terutama lingkungan kerja fisik yang mendukung produktivitas kerja karyawan.

Menurut (Sunyoto,2012) *dalam* (Panjaitan, 2017:3) mengemukakan bahwa produktivitas merupakan pengukuran tentang seberapa produktif sebuah proses untuk menghasilkan *output*, produktivitas juga dapat diartikan sebagai suatu rasio antara pemasukan dan pengeluaran dengan fokus perhatian pada *output* yang dihasilkan suatu proses. Produktivitas kerja dinilai cukup penting dalam lingkup pekerjaan biasanya perusahaan

membutuhkan karyawan yang mampu bekerja secara produktif untuk meningkatkan citra perusahaan. Menurut (Hasibuan,2012) *dalam* (Wahyuningsih,2018:5) menjelaskan beberapa indikator produktivitas kerja seperti kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi. Produktivitas memiliki keterkaitan dengan seberapa hasil akhir yang diperoleh dengan kata lain produktivitas mengarah pada pencapaian kerja yang maksimal dan efisien dengan tanggung jawab dan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut (Simanjuntak,2007:30) *dalam* (Rismayadi,2016:21) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu: pertama, yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan. Kedua, berupa sarana pendukung yang meliputi Lingkungan kerja (Produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan kerja) dan kesejahteraan karyawan (Manajemen dan hubungan *industry*). Akan tetapi bagi karyawan yang tingkat produktivitasnya terus menurun maka peluang kenaikan jabatan dan kenaikan gaji akan lebih kecil, atau bahkan bisa tergeser oleh kandidat baru, (Wahyuningsih,2018:5).

Hotel Century Park didirikan pada tahun 1991. Hotel ini merupakan salah satu jaringan hotel bisnis berbintang 4. Hotel Century Park terbagi menjadi 5 departemen di bagian operasional dan 3 departemen di bagian

back office. Pada tahun 2021, *human resource* Hotel Century Park melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan hotel untuk mengetahui saran atau kritik yang bertujuan untuk pengembangan hotel.



Gambar 1 Presentase ESS Comments

Sumber: *Human Resources* Hotel Century

Data di atas menunjukkan bahwa lingkungan dan fasilitas kerja menempati presentase tertinggi dalam pemberian saran oleh karyawan yang dapat diartikan bahwa terdapat sebuah masalah dalam lingkungan kerja fisik. Pada saat penulis melakukan magang industri di departemen Purchasing, penulis melakukan wawancara singkat dan observasi. Peneliti melakukan wawancara singkat kepada beberapa pekerja di Hotel Century Park Jakarta tepatnya pada para pekerja di bagian *basement*. Peneliti melakukan observasi secara langsung ke lapangan untuk memastikan kebenaran di lingkungan kerja *basement*. Dari hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa fasilitas hotel yang sudah *out of date* membuat para karyawan memiliki keterbatasan bekerja sehingga membuat kurang

efesiensinya pekerjaan, seperti *System VHP* yang sering *error*, ruang lingkup kerja yang sering ada kebocoran, ketersediaan *trolley* yang minim, sering terjadinya kerusakan pada *freezer*, dan terjadinya kebisingan di area *basement* hotel yang membuat hilangnya konsentrasi atau fokus kerja. Peneliti melakukan wawancara singkat pada 5 orang karyawan yang ruang kerjanya berada di area *basement*. Sedangkan untuk produktivitas kerja terindikasi beberapa masalah yaitu kurangnya pelatihan bagi karyawan, teknologi yang kurang memadai, motivasi karyawan yang rendah, dan beban kerja yang tidak merata. Berangkat dari hasil paparan diatas, peneliti tertarik untuk mengangkat judul skripsi yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Century Park Jakarta.

B. Identifikasi Masalah

Mengenai permasalahan yang terdapat dalam penelitian yaitu:

1. Sarana dan prasarana fasilitas yang kurang mendukung atau sudah *out of date*.
2. Ketersediaan prasarana yang minim dapat menyebabkan karyawan bekerja lebih ekstra.
3. Data *ESS Comment* Century Park menyatakan Indikator fasilitas menempati presentasi tertinggi dalam pemberian saran.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini mengerucut, maka peneliti mengangkat judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hotel Century Park Jakarta. Responden yang diambil peneliti hanya melibatkan *staff* atau karyawan Hotel Century Park yang diambil dari seluruh *staff* dari setiap departemen dengan status karyawan tetap. Dalam hal ini, peneliti juga memberikan batasan masalah untuk mengukur variabel lingkungan kerja fisik yang memiliki beberapa indikator seperti penerangan, kebisingan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, dan fasilitas penunjang pekerjaan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Century Park Jakarta?
2. Bagaimana gambaran produktivitas kerja karyawan Hotel Century Park Jakarta?
3. Bagaimana lingkungan kerja fisik yang baik untuk karyawan Hotel Century Park Jakarta?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini:

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Century Park Jakarta.
2. Mengetahui gambaran produktivitas kerja karyawan Hotel Century Park Jakarta.

3. Mengetahui lingkungan kerja fisik yang baik untuk karyawan Hotel Century Jakarta.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Peneliti berharap penulisan laporan akhir ini mampu memberikan kontribusi pemikiran dan ilmu pengetahuan bagi pengembangan ilmu pengetahuan, umumnya untuk perusahaan tentang lingkungan kerja yang baik bagi karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Terapan Pariwisata (S.Tr. Par) di Program Studi Pengelolaan Perhotelan, serta dapat meningkatkan dan memperluas pengetahuan tentang bagaimana caranya memberikan lingkungan kerja yang baik untuk karyawan.

b. Bagi Politeknik Negeri Media Kreatif

- 1) Penelitian yang disusun peneliti diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk adik-adik mahasiswa Program Studi Pengelolaan Perhotelan kedepannya dalam menyusun laporan tugas akhir skripsi.

2) Dapat menjalin hubungan baik dan kerjasama antara politeknik dan perusahaan, terutama ketika ada mahasiswa lainnya yang akan membuat penelitian baru di Perusahaan tersebut.

c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh Hotel Century Park Jakarta sebagai pertimbangan untuk memberikan kenyamanan lingkungan kerja guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

d. Bagi Pembaca

Manfaat untuk pembaca, semoga penelitian ini bisa menjadi pandangan pembaca, dan bisa menjadi sumber referensi untuk pembaca selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

Lingkungan kerja dan produktivitas adalah dua hal yang saling berkaitan. Lingkungan kerja yang baik dapat menjadi motivasi bagi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, maka pegawai akan memiliki produktivitas yang baik pula. Begitu pula sebaliknya, jika lingkungan kerja buruk akan menyebabkan pegawai kurang loyal terhadap pekerjaannya sehingga produktivitas mereka juga menurun. Pengelolaan lingkungan kerja adalah faktor yang perlu mendapatkan perhatian oleh pihak perusahaan agar tercapai tingkat produktivitas. Sesuai yang diharapkan dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik maka dapat memenuhi kebutuhan karyawan yang akan memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Caliskan,2016:13)

Menurut (Blau,2022) *dalam* (Ariana,2016:10) implementasi dari produktivitas kerja yang menjelaskan bahwa seseorang akan menunjukkan produktivitas kerjanya yang optimal bila dirinya mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat adanya rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*).

1. Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti,2013:19) *dalam* (Lestary , Chaniago,2018:96), lingkungan kerja adalah segala hal yang berada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan yang sudah dibebankan. Lingkungan kerja meliputi segala sesuatu yang berhubungan dengan aktivitas karyawan di dalam hotel. Pertumbuhan dan perkembangan hotel tidak lepas dari lingkungan. Lingkungan dalam perusahaan cakupannya meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan kerja fisik ialah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Panjaitan,2017:3) Faktor lingkungan merupakan salah satu yang harus dipertimbangkan dalam sebuah perusahaan yang sedang beroperasi.

Menurut (Sunyoto,2012) *dalam* jurnal (Panjaitan, 2017) menjelaskan faktor-faktor lingkungan kerja yang meliputi:

a. Hubungan Karyawan

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

b. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.

c. Peraturan Kerja

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

d. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari.

e. Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi.

f. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan di mana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Dengan kata lain, lingkungan dapat memberikan dampak positif dan negatif bagi hotel. Oleh karena itu, masalah lingkungan di hotel tidak boleh diabaikan. Lingkungan fisik di tempat kerja sangat penting bagi kinerja, kepuasan, hubungan sosial karyawan dan kesehatan karyawan.

Indikator-indikator yang terdapat pada Lingkungan kerja fisik menurut (Sunnyoto,2013) dalam (Suwandi et al,2020).

- a. Penerangan
- b. Kebisingan
- c. Suhu udara
- d. Ruang gerak
- e. Keamanan
- f. Fasilitas penunjang pekerjaan

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah semua faktor fisik yang ada di sekitar karyawan selama bekerja dan dapat mempengaruhi mereka selama bekerja. Karyawan dapat merasa aman dan nyaman jika lingkungan kerja mendukung dan karyawan dapat merasa tidak aman dan nyaman jika lingkungan kerja tidak mendukung.

2. Peraturan Kerja

Penjelasan mengenai peraturan kerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia mencakup berbagai aspek penting yang harus dipatuhi oleh pengusaha dan pekerja. Berikut adalah beberapa poin utama yang biasa terdapat dalam peraturan kerja sesuai SOP dan undang-undang ketenagakerjaan:

- a. Standar Operasional Kebisingan

Menurut Permenaker No. 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Lingkungan Kerja yang mengatur standar dan prosedur untuk menjamin keselamatan dan kesehatan para pekerja

di lingkungan kerja, Nilai Ambang Batas (NAB) adalah standar faktor bahaya di tempat kerja sebagai kadar atau intensitas rata-rata tertimbang waktu (*time weighted average*) yang dapat diterima tenaga kerja tanpa mengakibatkan penyakit atau gangguan kesehatan, dalam pekerjaannya sehari-hari untuk waktu tidak melebihi 8 jam sehari atau 40 jam seminggu. Berikut adalah nilai ambang batas kebisingan:

Tabel 1 Nilai Ambang Batas Kebisingan

Satuan	Durasi Kebisingan Per Hari	Level Kebisingan (Dba)
Jam	26	80
	16	82
	8	85
	4	88
	2	91
	1	94
Menit	30	97
	15	100
	7,5	103
	3,75	106
	1,88	109
	0,94	112
Detik	28,12	115
	14,06	118
	7,03	121
	3,52	124
	1,76	127
	0,88	130
	0,44	133
	0,22	136
	0,11	139

Sumber: Keputusan Menteri No.KEP.51 1999

b. Standar Pencahayaan

Berikut adalah peraturan yang diatur dalam Permenaker Nomor

5 Tahun 2018:

Tabel 2 Standar Pencahayaan

NO	KETERANGAN	INTENSITAS (Lux)
1.	Penerangan darurat	5
2.	Halaman dan jalan	20
3.	Pekerjaan membedakan barang kasar seperti: a. Mengerjakan bahan-bahan yang kasar. b. Mengerjakan arang atau abu. c. Menyisihkan barang-barang yang besar. d. Mengerjakan bahan tanah atau batu. e. Gang-gang, tangga di dalam gedung yang selalu dipakai. f. Gudang-gudang untuk menyimpan barang-barang besar dan kasar	50
4.	Pekerjaan yang membedakan barang-barang kecil secara sepiantas lalu seperti: a. Mengerjakan barang-barang besi dan baja yang setengah selesai (<i>semi-finished</i>). b. Pemasangan yang kasar. c. Penggilingan padi. d. Pengupasan/pengambilan dan penyisihan bahan kapas. e. Pengerjakan bahan-bahan pertanian lain yang kira-kira setingkat dengan d. f. Kamar mesin dan uap g. Alat pengangkut orang dan barang h. Ruang-ruang penerimaan dan pengiriman dengan kapal. i. Tempat menyimpan barang-barang sedang dan kecil. j. Toilet dan tempat mandi	100
5.	Pekerjaan membeda-bedakan barang-barang kecil yang agak teliti seperti: a. Pemasangan alat-alat yang sedang(tidak besar) b. Pekerjaan mesin dan bubut yang kasar c. Pemeriksaan atau percobaan kasar terhadap barang-barang d. Menjahit textile atau kulit yang berwarna	200

NO	KETERANGAN	INTENSITAS (Lux)
	muda e. Pemasukan dan pengawetan bahan-bahan makanan dalam kaleng f. Pembungkusan daging g. Mengerjakan kayu h. Melapis perabot	
6.	Pekerjaan pembedaan yang teliti daripada barang-barang kecil dan halus seperti: a. Pekerjaan mesin yang teliti. b. Pemeriksaan yang teliti. c. Percobaan-percobaan yang teliti dan halus. d. Pembuatan tepung e. Penyelesaian kulit dan penenunan bahan-bahan katun atau wol berwarna muda. Pekerjaan kantor yang berganti-ganti menulis dan membaca, pekerjaan arsip dan seleksi surat-surat.	300
7.	Pekerjaan membeda-bedakan barang-barang halus dengan kontras yang sedang dan dalam waktu yang lama seperti: a. Pemasangan yang halus b. Pekerjaan-pekerjaan mesin yang halus c. Pemeriksaan yang halus d. Penyiraman yang halus dan pemotongan gelas kaca e. Pekerjaan kayu yang halus(ukir-ukiran) f. Menjahit bahan-bahan wol yang berwarna tua g. Akuntan, pemegang buku, pekerjaan sterno, mengetik atau pekerjaan kantor yang lama	500-1.000
8.	Pekerjaan membeda-bedakan barang yang sangat halus dengan kontras yang sangat kurang untuk waktu yang lama seperti: a. pemasangan yang extra halus(arloji,dll) b. pemeriksaan yang extra halus (ampul obat) c. percobaan alat-alat yang extra halus d. tukang mas dan intan e. penilaian dan penyisihan hasil-hasil tembakau f. penyusunan huruf dan pemeriksaan copy dalam pencetakan	1.000

NO	KETERANGAN	INTENSITAS (Lux)
	g. pemeriksaan dan penjahitan bahan pakaian berwarna tua	

Sumber: Permenaker Nomor 5 Tahun 2018

Dampak kelebihan cahaya apabila cahaya yang diterima mata berlebih, maka secara spontan akan menimbulkan kesilauan. Hal ini didefinisikan sebagai cahaya yang tidak diinginkan. Kesilauan dalam pengelihatan bisa menyebabkan rasa ketidaknyamanan, gangguan, kelelahan, dan/atau gangguan pengelihatan. Silau dapat dikategorikan kedalam 3 jenis:

- 1) *Disability glare*, penyebabnya adalah terlalu banyak cahaya yang secara langsung masuk ke mata sehingga hal ini dapat menyebabkan kehilangan pengelihatan sementara secara sebagian. Keadaan ini seringkali dialami pengendara di malam hari yang menerima sorot lampu kendaraan di hadapannya yang terlalu terang.
- 2) *Discomfort glare*, sering dialami oleh seseorang yang bekerja di siang hari menghadap ke jendela; atau pada saat seseorang menatap lampu pada malam hari. Hal ini menimbulkan efek silau mengganggu.
- 3) *Reflected glare*, disebabkan oleh pantulan cahaya yang tersorot ke mata. Pantulan ini berasal dari benda mengkilap yang kebetulan berada di lapangan pengelihatan (*visual field*).

Kesilauan ini juga menimbulkan dampak negatif, seperti:

- 1) Kelelahan mata

- 2) Kerusakan mata
- 3) Ketidakmampuan melihat
- 4) Ketidaknyamanan bekerja
- 5) Kecelakaan kerja

Dampak kekurangan cahaya dapat menyebabkan keletihan visual yang sering terjadi akibat adanya ketegangan intensif pada fungsi tunggal dari mata. Ketegangan yang terus menerus pada otot siliar terjadi saat menginspeksi benda kecil dalam waktu lama, sedangkan ketegangan pada retina bisa timbul disebabkan kontras cerah yang terus menerus ada dan mengganggu secara lokal. Keletihan ini dapat mengakibatkan:

- 1) Gangguan mata berair dan memerah pada konjuntiva;
- 2) Pandangan ganda;
- 3) Sakit Kepala;
- 4) Kekuatan akomodasi menurun;
- 5) Penurunan ketajaman visual, kepekaan kontras, dan kecepatan persepsi.

Gejala semacam ini terjadi akibat dari pencahayaan yang tidak mencukupi dan mata yang memiliki kelainan refraksi. Jika persepsi visual menderita ketegangan parah, tanpa adanya efek lokal di otot atau retina, maka gejala lelah syaraf akan nampak. Hal ini terjadi pada kegiatan yang membutuhkan gerakan teramat persis. Lelah syaraf mengakibatkan waktu reaksi memanjang dan memperlambat

gerakan sekaligus mengganggu fungsi psikologis dan motorik lainnya.

Kelelahan ketegangan visual selalu memberikan dampak buruk, terutama bagi kerugian produksi, penurunan mutu kerja, peningkatan kesalahan, dan peningkatan angka kecelakaan. Laporan *United States National Safety Council* menyatakan bahwa ketidakcukupan cahaya menjadi penyebab tunggal dari 5% kecelakaan industrial, dan salah satu penyebab lebih dari 20% adalah kecelakaan yang disebabkan mata.

Laporan itu melanjutkan, dengan meningkatkan kecerahan sebanyak 200 lux pada departemen pengelasan, perusahaan bisa menurunkan angka celaka sebanyak 32%. Sementara, dinding dan langit dari departemen itu kemudian diwarnai dengan warna pucat guna mengurangi kontras serta membuat penerangan lebih merata.

c. Standar Suhu Udara

Suhu ruang kerja adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi kenyamanan, produktivitas, dan kesehatan karyawan. Pemerintah, melalui regulasi dan pedoman, menetapkan standar suhu ruang kerja untuk memastikan lingkungan kerja yang optimal. Suhu ruang kerja yang dianggap nyaman dan sesuai untuk kinerja optimal biasanya berkisar antara 20-24°C (68-75°F).

Iklim kerja bukan hanya kita bekerja dalam kondisi panas, namun kita juga harus memperhatikan saat suhu dingin sehingga

yang baik itu bukanlah yang dingin juga melainkan yang sesuai dengan beban kerja. Berikut kami sampaikan terkait dengan tabel lampiran yang mengaitkan antara pengaturan waktu kerja, beban kerja dan suhu lingkungan kerja.

Pengaturan waktu kerja setiap jam	ISBB (°C)			
	Beban kerja			
	Ringan	Sedang	Berat	Sangat Berat
75% - 100%	31,0	28,0	-	-
50% - 75%	31,0	29,0	27,5	-
25% - 50%	32,0	30,0	29,0	28,0
0% - 25%	32,5	31,5	30,5	30,0

Gambar 2 ISBB (Indeks Suhu Basah dan Bola)

Sumber: Peraturan Menteri Tenaga Kerja no. 5 tahun 2018 tentang K3 Lingkungan Kerja.

Adapun gangguan kesehatan yang dapat disebabkan oleh ketidaksesuaian antara suhu kerja, beban kerja, dan alokasi waktu istirahat adalah sebagai berikut:

- 1) Dehidrasi yaitu istilah yang digunakan ketika tubuh kehilangan banyak air yang dikarekanakan adanya penguapan berlebihan yang mengurangi volume darah sehingga memungkinkan aliran darah akan menurun sehingga otak akan kekurangan oksigen.
- 2) *Prickly heat* yaitu adanya benjolan merah dan gatal yang terjadi pada area-area keringat.
- 3) *Heat cramps* atau kram panas yaitu nyeri, kram otot singkat yang terjadi selama atau setelah latihan atau bekerja di

lingkungan yang panas. Otot bisa kejang atau tersentak tanpa sadar.

- 4) *Heat exhaustion* yaitu tubuh kehilangan cairan dan elektrolit
- 5) *Heat stroke* atau *heat stress* yaitu suatu kondisi terjadinya peningkatan suhu tubuh yang disebabkan oleh kegagalan mekanisme pengaturan suhu tubuh. Kondisi seperti ini sering terjadi pada seseorang yang mengalami kehilangan cairan tubuh secara cepat tanpa asupan cairan pengganti yang cukup, seperti saat berolahraga berat dalam cuaca panas, kepanasan, muntah, atau diare berlebihan.

3. Produktivitas Kerja

Menurut (Panjaitan,2017:15) produktivitas adalah ukuran seberapa produktif suatu proses menghasilkan output. Produktivitas juga diartikan sebagai hubungan antara *input* dan *output* dan berfokus pada output yang dihasilkan oleh suatu proses.

Produktivitas kerja merupakan hasil produk yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Hal ini ditulis oleh (Yuniarsih dan Suwatno,2016:156). Artinya produktivitas merupakan seberapa banyak hasil pekerjaan yang dapat dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam tenggang waktu tertentu seperti durasi pengerjaan proyek, satu tahunan atau bahkan harian.

Sementara itu menurut Hasibuan *dalam* (Joy,2016:9) produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Dengan demikian, produktivitas diartikan sebagai seberapa efisien hasil konkret atau produk yang dihasilkan (*output*) jika dibandingkan dengan daya yang dikerahkan (*input*). Artinya, produktivitas akan meningkatkan efisiensi waktu, bahan, tenaga, sistem kerja, teknik produksi, hingga peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Lebih lanjut Sinungan *dalam* (Joy,2016:9) menjelaskan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Tentunya rencana dan waktu yang dimaksud merupakan beberapa parameter dari tujuan organisasi atau perusahaan itu sendiri. Singkat kata, produktivitas kerja akan sangat berpengaruh pada tujuan dan kepentingan perusahaan.

Secara etimologis, produktivitas berasal dari kata “produktif” artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali sehingga produktivitas dapat dikatakan sebagai suatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi atau objek.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa definisi produktivitas kerja adalah suatu hasil konkret yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam satuan waktu tertentu yang menyangkut efisiensi antara hasil dan daya yang diberikan melalui suatu pendekatan

sistematis untuk memaksimalkan kuantitas dan kualitas suatu hal atau produk sesuai dengan rencana dan tujuan perusahaan.

Menurut (Sutrisno,2011:10) *dalam* (Munawarah,2019:13) diperlukan indikator untuk mengukur produktivitas tenaga kerja sebagai berikut:

a. Kemampuan

Memiliki kemampuan untuk melakukan tugas. Keterampilan seorang pegawai sebenarnya tergantung pada keterampilan yang dimilikinya dan profesionalismenya dalam bekerja. Ini memberi kesempatan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang diperoleh. Hasilnya dapat dirasakan baik oleh yang melakukan pekerjaan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c. Semangat Kerja

Ini merupakan kinerja yang lebih baik dibandingkan kemarin. Indikator ini ditentukan oleh etos kerja dan hasil yang dicapai pada satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri

Selalu mengembangkan diri untuk meningkatkan keterampilan kerja. Pengembangan diri berasal dari tantangan dan harapan yang akan dihadapi.

e. Mutu

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.

f. Efisiensi

Perbandingan hasil yang dicapai dan total sumber daya yang digunakan. *Input* dan *output* merupakan aspek yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Menurut (Sutrisno,2019:103), *dalam* (Munawarah, 2019:11) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja di antaranya adalah sebagai berikut:

a. Tingkat pendidikan

Dengan tingkat pendidikan yang tinggi, pekerja biasanya lebih mudah termotivasi untuk bekerja. Hal ini mempermudah penyelesaian tugas dan meningkatkan produktivitas.

b. Kemampuan bekerja

Kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika tidak ada masalah, maka dapat menyelesaikan tugas lebih cepat dan akurat sehingga lebih produktif dalam bekerja.

c. Skill atau keterampilan

Karyawan atau pekerja yang mempunyai *skill* atau keterampilan yang bagus maka akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya.

d. Sarana dan prasarana pendukung produksi

Ketika sarana dan prasarana sudah tersedia dengan baik dan mudah ditemukan atau diakses, maka dapat memacu karyawan untuk lebih produktif serta lebih mudah menyelesaikan tugasnya.

e. Lingkungan kerja yang nyaman

Hubungan kerja antara atasan dan bawahan, antara atasan dengan atasan, dan antara pegawai dengan pegawai selalu menunjukkan hubungan kerja yang baik dan komunikasi yang baik, serta pemeliharaan fisik termasuk penerangan dalam ruangan, pendingin ruangan, kebersihan, dan lain-lain. Semua ini dapat membantu pegawai menjadi lebih produktif dalam bekerja bila didukung oleh lingkungan kerja yang ramah.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Berikut ini penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

Tabel 3 Jurnal Relevan

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Fathussyaadah	Pengaruh	Metode yang	Berdasarkan

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Dan Ardiansyah (2020)	Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Susu UHT PT. Indolakto	digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan populasi sebanyak 185 orang dan sample sebanyak 65 orang dengan menggunakan rumus solvin, dan teknik pengambilan <i>random sampling</i> .	penelitian lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi susu UHT PT. Indolakto, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.
2.	(Khoirul Ulum, Suyadi Dan Hartanto 2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Masean Kabupaten Bondowoso	Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif menggunakan analisis regresi linier berganda. Dengan populasi yang berjumlah 225 orang karyawan dan sampel penelitian ini berjumlah 70 responden dengan teknik <i>simple random sampling</i> .	Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti mendapatkan hasil adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan persentase 87,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				oleh sikap dan perilaku.
3.	(Wahyuningsih 2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan metode analisis regresi dengan persamaan untuk menganalisis <i>variable independent</i> dan <i>variable dependent</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja yang dapat diartikan semakin baik kualitas lingkungan kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4.	(Panjaitan 2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sebab peneliti memakai data populasi seluruh karyawan yang berjumlah 50 orang untuk disebar kuesioner.	Dari hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

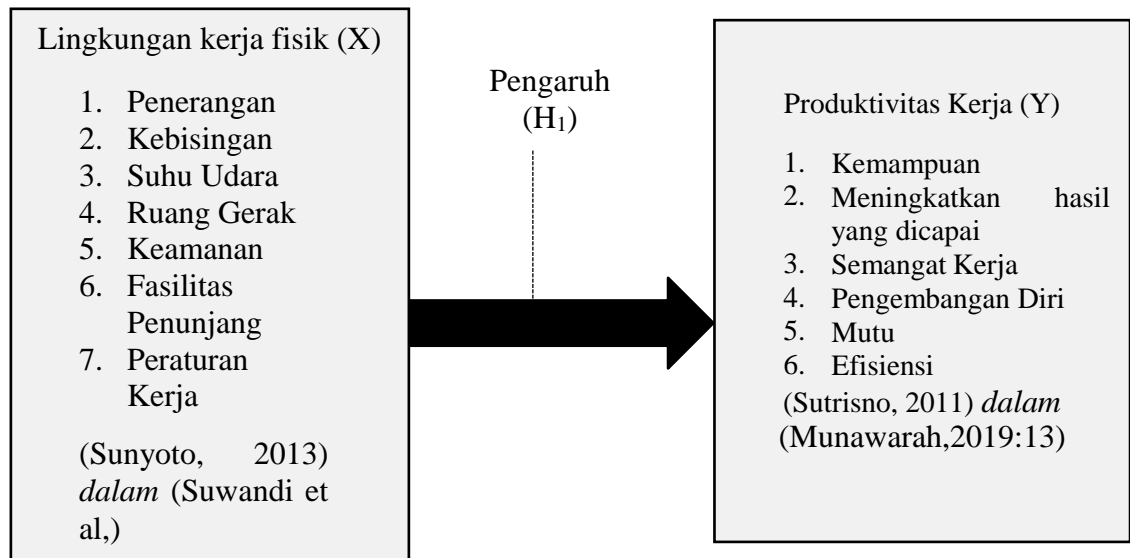
No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
5.	Swandono (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau)	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan menggunakan kuesioner tertutup karna praktis dan lebih mudah diolah dan menggunakan analisis deskriptif, kuantitatif dan regresi liner sederhana.	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi minyak kelapa sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Pahlawan Riau.

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Dari beberapa penelitian yang berkaitan dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, semuanya menyatakan bahwa adanya hubungan signifikan atau positif antara pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis penghubungan antar variabel *dependent* dan variabel *independent* yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel *independent* dan *dependent*, oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berpikir:



Gambar 3 Kerangka Berpikir

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

D. Hipotesis Pertanyaan Penelitian

Pengujian hipotesis dalam penelitian merupakan dugaan sementara atau kesimpulan sementara hubungan pengaruh antara *variable independent* (X) “Lingkungan Kerja Fisik” dan *variable dependent* (Y) “Produktivitas Kerja” sebelum dilakukan penelitian dan akan dibuktikan melalui penelitian.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₀ = Tidak adanya pengaruh signifikan atau positif pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

H₁ = Adanya pengaruh signifikan atau positif pengaruh lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Atau Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif. Sebagaimana menurut (Sugiyono,2009:14) *dalam* (Sulaeman,2023:1) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme sebagai metode ilmiah yang digunakan untuk meneliti populasi atau sample tertentu.

Metode deskriptif merupakan jenis metode penelitian kuantitatif dengan rumusan masalah yang dipadukan dengan survei dan fotografi untuk menyelidiki situasi sosial secara menyeluruh, komprehensif dan mendalam. Metode ini digunakan untuk menggambarkan secara objektif dan akurat pada bidang tertentu secara faktual dan cermat, (Abdullah, 2017:19).

Metode kuantitatif dengan analisis deskriptif menggunakan jenis metode survei dalam pengumpulan data, pengisian angket, dan observasi. Penelitian kuantitatif dicirikan dengan memecahkan masalah dengan menggunakan data-data yang melingkupi masalah tersebut.

Menurut jurnal (Arikunto,2005) *dalam* (Saripuddin,2014:1) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif tidak bertujuan untuk menguji hipotesis tertentu, tetapi hanya menggambarkan apa yang dikaitkan dengan suatu variabel. Menurut (Arikunto,2006:12) *dalam*

(Ramdani,2022:1) pada penelitian kuantitatif, banyak peneliti yang menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, menginterpretasikan data, dan menyajikan hasil.

Menurut definisi di atas, penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif terdiri dari macam-macam indikator seperti melihat, memverifikasi, dan mendeskripsikan hasil yang diteliti dalam angka. Jadi dapat disimpulkan bahwa hal-hal dan fenomena tersebut merupakan akibat langsung dari kunjungan langsung peneliti ke lapangan. Penelitian ini menjelaskan proses penggunaan metode ini untuk mempelajari tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Century Park Jakarta.

B. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Hotel Century Park Jakarta yang beralamat Jl. Pintu Satu Senayan, RT.1/RW.3, Gelora Bung Karno, Kecamatan Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10270, Indonesia

2. Waktu Penelitian

Peneliti melakukan proses penelitian di Hotel Century Park Jakarta yang dimulai dari Maret 2024 hingga Juli 2024 mendatang.

C. Populasi Dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini merupakan sebuah wilayah yang ditentukan oleh peneliti untuk kebutuhan pengambilan data dari responden yang ingin diteliti. Menurut (Sugiyono,2011: 80), *dalam* (Wahyudi,2022:19) menyatakan bahwa populasi merupakan suatu bidang yang digeneralisasikan dan terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai sifat dan ciri tertentu yang ditentukan untuk dipelajari oleh peneliti dan ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Hotel Century Park Jakarta yang memiliki jumlah karyawan sebanyak 83 orang karyawan tetap.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari wilayah populasi yang ingin diteliti Menurut (Sugiyono,2011: 81), *dalam* (Wahyudi,2022:19) bahwa Sampel merupakan bagian dari jumlah dan ciri-ciri yang dimiliki oleh suatu populasi. sampel adalah bagian dari populasi yang ada, maka pengambilan sampel melibatkan pertimbangan-pertimbangan yang ada.

Dalam pengambilan sampel ini peneliti menggunakan teknik *total sampling*. Menurut (Sugiyono,2007) *dalam* (Aditya Kresnawan Aminudin, 2013:25) mengemukakan bahwa *total sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dari seluruh total populasi. Alasan peneliti mengambil *total sampling* karena jumlah populasi yang kurang dari 100

orang jadi peneliti mengambil sample dari 83 orang karyawan di Hotel Century Park Jakarta untuk dijadikan sampel penelitian.

D. Definisi Variabel Operasional

Menurut (Indrawati,2015: 124), *dalam* (Ramdani,2022:3) variabel operasional adalah bagian terkecil dari suatu pertanyaan penelitian yang dapat digunakan untuk menentukan klasifikasi ukuran dengan cara mengurangi jumlah variabel yang berada didalam masalah penelitian sehingga memungkinkan diperoleh data yang diperlukan untuk penilaian pertanyaan penelitian menjadi lebih mudah.

Agar tidak terjadi kesalahan penafsiran atau pengertian terhadap judul, maka penelitian menuliskan definisi variabel yang diharapkan agar bisa mengarah kepenielitian yang efektif dan mudah dipahami, maka dari itu penulis memaparkan sebagai berikut:

1. Variabel independen (*independent variable*) Lingkungan Kerja Fisik

Variabel independen (*independent variable*) atau variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi dependen atau variabel terikat, baik berpengaruh positif ataupun negatif. Menurut (Sugiyono,2019:69) *dalam* (Nuraeni,2020:55) menjelaskan bahawa variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab utama timbulnya variabel dependen (terikat).

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen yaitu lingkungan kerja fisik (X), yang memiliki beberapa indikator sebagai berikut:

a) Penerangan

Penerangan di lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting yang memengaruhi kenyamanan, kesehatan, dan produktivitas karyawan. Penerangan yang baik dapat meningkatkan fokus, mengurangi kelelahan mata, dan mengurangi risiko kecelakaan.

b) Kebisingan

Kebisingan di lingkungan kerja adalah salah satu faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi kesehatan, kenyamanan, dan produktivitas karyawan. Tingkat kebisingan yang tinggi dapat menyebabkan berbagai masalah, baik jangka pendek maupun jangka panjang.

c) Suhu Udara

Suhu udara di lingkungan kerja adalah faktor penting yang mempengaruhi kenyamanan, kesehatan, dan produktivitas karyawan. Suhu yang tidak sesuai dapat menyebabkan ketidaknyamanan dan masalah kesehatan, serta menurunkan kinerja karyawan.

d) Ruang Gerak

Ruang gerak di lingkungan kerja adalah aspek penting yang mempengaruhi kenyamanan, kesehatan, keselamatan, dan produktivitas karyawan. Ruang gerak yang cukup memungkinkan karyawan untuk bergerak dengan bebas dan melakukan tugas-tugas mereka dengan efisien

e) Keamanan

Keamanan di lingkungan kerja adalah aspek kritis yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan dan kelangsungan operasional suatu organisasi. Memastikan lingkungan kerja yang aman membantu mencegah kecelakaan, cedera, dan penyakit akibat kerja.

f) Fasilitas Penunjang (komputer, timbangan, *freezer*, *chiller*, dan alat-alat operasional lainnya).

Memainkan peran penting dalam mendukung kelancaran operasional dan efisiensi di lingkungan kerja.

g) Peraturan Kerja

Peraturan kerja dalam lingkungan kerja adalah serangkaian pedoman dan aturan yang ditetapkan oleh organisasi untuk memastikan keamanan, kesehatan, efisiensi, dan harmonisasi di tempat kerja.

2. Variabel dependen (*dependent variable*)

Menurut (Sugiyono,2019:69) *dalam* (Nuraeni,2020:56) mengemukakan bahwa variabel terikat atau variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari variabel bebas.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan (Y) di Hotel Century Park Jakarta yang memiliki beberapa indikator sebagai berikut:

a) Kemampuan

Kemampuan adalah keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan untuk menjalankan tugas mereka. Kemampuan yang tinggi memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih efisien dan efektif.

b) Meningkatkan hasil yang dicapai

Meningkatkan hasil yang dicapai berarti mencapai target kerja dengan hasil yang lebih baik dari sebelumnya. Dapat dicapai dengan penetapan tujuan yang jelas, pengukuran kinerja, dan memberikan penghargaan serta pengakuan kepada karyawan yang mencapai atau melebihi target.

c) Semangat kerja

Semangat kerja adalah motivasi dan antusiasme karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas.

d) Pengembangan diri

Pengembangan diri adalah proses di mana karyawan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka untuk pertumbuhan pribadi dan profesional.

e) Mutu

Mutu adalah kualitas pekerjaan dan hasil yang dihasilkan oleh karyawan. Mutu yang tinggi berarti pekerjaan dilakukan dengan standar yang tinggi, mengurangi kesalahan dan meningkatkan kepuasan pelanggan.

f) Efisiensi

Efisiensi adalah kemampuan untuk mencapai hasil maksimal dengan penggunaan sumber daya minimal. Efisiensi tinggi berarti pekerjaan dilakukan dengan cara yang paling hemat waktu dan biaya.

E. Teknik Dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Untuk mempermudah peneliti mengumpulkan data berdasarkan sumber-sumber sebagai berikut:

a) Data Primer

Menurut (Sugiyono,2015) *dalam* (Nuraeni, 2020:8) mengemukakan bahwa data primer merupakan sumber data yang dapat diperoleh langsung oleh peneliti melalui responden. Peneliti menggunakan data primer untuk menjawab pertanyaan penelitian, dalam penelitian ini peneliti mencari data secara langsung yang dikumpulkan oleh peneliti menggunakan kuesioner terkait pertanyaan penelitian yang berhubungan dengan Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Hotel Century Park Jakarta.

Peneliti juga menggunakan teknik dokumentasi, yaitu peneliti terjun secara langsung ke lapangan guna untuk mendapatkan data-data yang dapat mendukung kegiatan penelitian.

b) Data Sekunder

Menurut (Sugiyono,2015), *dalam* (Nuraeni,2020:61) mengemukakan bahwa data skunder merupakan sumber data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti, seperti melalui *literature*, buku-buku, artikel, jurnal, dan situs jurnal yang berkaitan dengan judul penelitian yang mendukung data primer

2. Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Wiratna,2014:74) *dalam* (Nuraeni,2020:62) mengemukakan bahwa teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mencari informasi dari responden sesuai dengan judul penelitian atau lingkup yang diteliti. Teknik pengumpulan data menjadi poin penting dalam penelitian. Pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan data yang relvan dengan permasalahan yang sedang diangkat oleh peneliti sehingga masalah yang diteliti dapat dipecahkan. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti sebagai berikut:

a) Kuesioner

Menurut (Arikunto,2012:151) *dalam* (Nuraeni,2020:62), mengemukakan bahwa kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan yang dibuat oleh peneliti untuk mendapatkan data-data yang valid dari responden yang berupa data pribadi dan pengetahuan responden terkait judul yang diangkat oleh peneliti.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner tertutup karena dinilai lebih efisien dan hasil data yang diperoleh lebih mudah

diolah, juga kuesioner tertutup responden tidak perlu menjelaskan secara detail atau menuangkan isi pikiran melalui tulisan. Menurut (Kusumah,2011:78) *dalam* (Sanubari,2023:32) mengemukakan bahwa kuesioner terbagi menjadi dua macam yaitu kuesioner tertutup dan kuesioner terbuka, kuesioner tertutup merupakan kuesioner yang berisi pertanyaan atau pernyataan yang disertai dengan pilihan jawaban, sedangkan kuesioner terbuka yaitu kuesioner yang berisi pertanyaan tanpa adanya pilihan jawaban. Pada penelitian berjumlah 24 pernyataan yang harus dijawab oleh para responden.

Maka dari itu peneliti menggunakan skala *Likert* dengan alternatif lima jawaban sebagai berikut:

Tabel 4 Skala Likert

SIMBOL	JAWABAN	BOBOT NILAI
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2021)

b) Dokumentasi

Dokumentasi menurut (Sugiyono,2015:329) yang diambil dari jurnal (Susanti,2015:3) merupakan cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar berupa keterangan yang berguna dan mendukung penelitian. Dokumentasi yang digunakan dalam

penelitian ini meliputi fasilitas serta lingkungan kerja Hotel Century Park Jakarta.

c) Studi Pustaka

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Menurut jurnal yang ditulis oleh (Nurjanah,2020:41) mengemukakan bahwa studi pustaka merupakan data yang diperoleh dari jurnal penelitian, karya penelitian terdahulu seperti skripsi, tesis, disertasi, dan data dari situs internet sesuai dengan permasalahan yang ingin diteliti

F. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan sarana untuk peneliti mengetahui pertanyaan atau pernyataan kuesioner yang tidak layak atau kurang relevan untuk disebar. Uji validitas menggunakan pengujian secara statistik yang dapat dihitung secara manual atau dengan bantuan sistem SPSS. Menurut (Sugiyono,2021:206) *dalam* (Hikmawan, 2022:36) uji validitas merupakan instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Model pengujian menggunakan pendekatan korelasi item – total dikorelasi (*corrected item – total correlation*) untuk menguji validitas internal setiap item pernyataan kuisisioner yang disusun dalam bentuk skala.

Uji validitas dapat dilakukan dengan cara mengukur korelasi antara variabel atau butir dengan skor total variabel, sedangkan untuk melakukan

uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan dan pernyataan yang disediakan. Hasil r_{hitung} (r_{xy}) dibandingkan dengan r_{tabel} dimana $df = n-2$ (degree of freedom). Jika r_{hitung} (r_{xy}) > r_{tabel} maka dinyatakan valid, sedangkan **jika** r_{hitung} (r_{xy}) < r_{tabel} dinyatakan tidak valid.

Dari jawaban pertanyaan yang diperoleh tersebut maka hasil dihitung menggunakan Teknik korelasi *product moment* dari pearson:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

- r = Nilai Kolerasi

- $\sum X$ = Jumlah skor keseluruhan item pertanyaan X

- $\sum Y$ = jumlah skor keseluruhan item pertanyaan Y

- $\sum XY$ = Jumlah skor vhasil kali item pernyataan X dengan pertanyaan Y

Berikut adalah variabel-variabel Lingkungan Kerja Fisik dibawah ini:

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X)

Variabel	Item Pernyataan	r-tabel	r-hitung	keterangan
Lingkungan Kerja (X)	X_Penerangan1	0.361	.800	Valid
	X_Penerangan2	0.361	.431	Valid
	X_Kebisingan1	0.361	.397	Valid
	X_Kebisingan2	0.361	.605	Valid

X_SuhuUdara1	0.361	.367	Valid
X_SuhuUdara2	0.361	.695	Valid
X_SuhuUdara3	0.361	.783	Valid
X_RuangGerak1	0.361	.404	Valid
X_RuangGerak2	0.361	.209	Tidak Valid
X_Keamanan1	0.361	.640	Valid
X_Keamanan2	0.361	.740	Valid
X_FasilitasPenunjang1	0.361	0,221	Tidak Valid
X_FasilitasPenunjang2	0.361	0,569	Valid
X_SOP1	0.361	0,664	Valid
X_SOP2	0.361	0,765	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Tabel di atas menjelaskan bahwa terdapat dua pernyataan variabel Produktivitas Kerja (Y) yang tidak valid yaitu pada sub variabel Ruang Gerak dengan indikator “Adanya pembatasan terhadap ruang gerak demi kenyamanan dalam bekerja sehingga saya dapat bekerja dengan baik” dan sub variabel Fasilitas Penunjang dengan indikator “Fasilitas-fasilitas yang disediakan untuk menunjang kegiatan kerja sudah memadai” dikarenakan besaran koefisien korelasi item berada pada nilai yang tidak memenuhi syarat yaitu r_{tabel} lebih kecil dari pada nilai r_{hitung} , sedangkan untuk pernyataan yang lain dinyatakan valid dikarenakan besar koefisien korelasi item berada pada nilai yang memenuhi syarat yaitu nilai r_{hitung} dengan rentang koefisien 0,367 – 0,800 lebih besar dari r_{tabel} (0,361).

Untuk variabel Produktivitas Kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Produktivitas Karyawan (Y)

Variabel	Item Pernyataan	r-tabel	r-hitung	keterangan
PRODUKTIVITAS KERJA (Y)	Kemampuan 1	0.361	0,355	Tidak Valid
	Kemampuan 2	0.361	0,716	Valid
	Meningkatkan Hasil Yang Dicapai 1	0.361	0,442	Valid
	Meningkatkan Hasil Yang Dicapai 2	0.361	0,489	Valid
	Semangat Kerja 1	0.361	0,640	Valid
	Semangat Kerja 2	0.361	0,742	Valid
	Pengembangan Diri 1	0.361	0,654	Valid
	Pengembangan Diri 2	0.361	0,534	Valid
	Mutu 1	0.361	0,782	Valid
	Mutu 2	0.361	0,612	Valid
	Efisiensi 1	0.361	0,695	Valid
	Efisiensi 2	0.361	0,728	Valid

Sumber: Pengelolaan Data SPSS

Tabel di atas menjelaskan bahwa terdapat satu pernyataan variabel Produktivitas Kerja (Y) yang tidak valid yaitu pada sub variabel kemampuan dengan indikator “Saya dapat membantu atasan atau bawahan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas karyawan” dikarenakan besaran koefisien korelasi item berada pada nilai yang tidak memenuhi syarat yaitu r_{tabel} lebih kecil dari pada nilai r_{hitung} , sedangkan untuk pernyataan yang lain dinyatakan valid dikarenakan besar

koefisien korelasi item berada pada nilai yang memenuhi syarat yaitu nilai r_{hitung} dengan rentang koefisien 0,442 – 0,782 lebih besar dari r_{tabel} (0,361).

1. Uji Reliabilitas

Menurut (Hikmawan, 2022:38) reliabilitas menunjukkan kekonsistenan instrumen jika diberikan pada subjek yang sama walaupun kepada orang yang berbeda, waktu yang berbeda dan tempat yang berbeda. Dapat disimpulkan bahwa penggunaan instrumen tersebut mendapatkan hasil yang relatif sama. Menurut (Arikunto,2010:239), perhitungan menggunakan *Alpha Cronbach* untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 atau 0. Adapun rumusnya sebagai berikut:

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan:

r_i = Reliabilitas Instrumen

k = Jumlah pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varian butir

σ^2 = Jumlah total

Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas ini akan dilakukan menggunakan program SPSS 25 (*Statistical Package for The Social Science*) dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Bila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen reliabel.
- b) Bila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tidak reliabel.

- c) Bila probabilitas (sig) < korelasi maka instrumen reliabel.
- d) Bila probabilitas (sig) > korelasi maka instrumen tidak reliabel.

Tabel 7 Interpretasi Nilai Cornbach Alpha

Nilai	Ukuran Kemantapan
0,00 – 0,20	Tidak Reliabel
0,21-0,40	Cukup Reliabel
0,41-0,60	Kurang Reliabel
0,61-0,80	Reliabel
0,81-1,00	Sangat Reliabel

Sumber: Ghozali, (2021)

Berikut adalah Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik (X):

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik(X):

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.891	15

Tabel di atas menjelaskan hasil dari olah data yang digunakan untuk mengukur variabel Lingkungan Kerja (X) dinyatakan reliabel dikarenakan *alpha cornbach's* menunjukkan hasil 0,891. Pada hasil terlihat bahwa nilai *alpha cornbach's* sebesar (0,81-1,00). Koefisien ini dapat dikatakan sangat reliabel yang artinya bahwa setiap pernyataan pada kuesioner mampu memberikan hasil yang konsisten dari waktu ke waktu dan dapat dikatakan bahwa data dari penelitian yang dilakukan dapat diterima dan digunakan pada analisa selanjutnya karena memiliki tingkat konsistensi yang tinggi.

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel Produktivitas Kerja sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.895	12

Dalam tabel diatas menjelaskan hasil dari olah data yang digunakan untuk mengukur variabel Produktivitas Kerja (Y) dinyatakan reliabel dikarenakan *alpha cornbach's* menunjukkan hasil 0,895. Pada hasil terlihat bahwa nilai *alpha cornbach's* sebesar (0,81-1,00). Koefisien ini dapat dikatakan sangat reliabel yang artinya bahwa setiap pernyataan pada kuesioner mampu memberikan hasil yang konsisten dari waktu ke waktu dan dapat dikatakan bahwa data dari penelitian yang dilakukan dapat diterima dan digunakan pada analisa selajutnya karena memiliki tingkat konsistensi yang tinggi.

G. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Data penelitian ini berupa data kuantitatif sehingga teknik analisis data menggunakan metode statistik dan dalam melakukan perhitungan data menggunakan alat bantu SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 25

1. Uji Statistik Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2017) Statistik deskriptif merupakan uji statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan menggambarkan atau

mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang bersifat generalisasi. Dalam uji statistik deskriptif, data primer yang ada akan diolah untuk mendapatkan hasil mean atau nilai rata-rata pada setiap variabel serta sub variabelnya yang bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai data yang di teliti.

$$\text{Panjang Kelas Interval} = \text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}$$

Banyak Kelas Interval

Berikut adalah interpretasi interval mean variabel:

Tabel 10 Interpretasi Interval Mean Variabel

Interval	Variabel X	Variabel Y
1.00-1.79	Sangat Kurang Kuat	Sangat Kurang Baik
1.80-2.59	Tidak Kuat	Tidak Baik
2.60-3.39	Kurang Kuat	Kurang Baik
3.40-4.19	Kuat	Baik
4.20-5.00	Sangat Kuat	Sangat Baik

Sumber: (Sugiyono, 2017)

2. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali,2021:196), dalam jurnal yang ditulis oleh (Sugiarto,2016:44) mengemukakan bahwa uji normalitas bertujuan apakah dalam regresi variabel bebas atau variabel (X) dan variabel terikat (Y) memiliki kontribusi atau tidak, model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal. Rumus yang

digunakan dalam uji normalitas ini adalah rumus Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan data berdistribusi normal jika signifikansi $> 0,05$ dan data tidak berdistribusi normal jika signifikansi $< 0,05$.

3. Uji Statistik Korelasi Rank Spearman

Dengan menggunakan pendekatan ini, seseorang dapat menentukan apakah variabel tertentu terkait satu sama lain. Korelasi Rank Spearman menurut (Sugiyono, 2017) digunakan untuk menguji pengaruh atau hubungan antara dua variabel yang tidak berhubungan dan independen. Dengan pendekatan ini, Anda dapat memeriksa tingkat kedekatan, arah, dan signifikansi hubungan antar variabel. Tabel koefisien tingkat hubungan berikut di bawah ini:

Tabel 11 Koefisien Korelasi

NO	KOEFISIEN KORELASI	TINGKAT HUBUNGAN
1	0.00 – 0.199	Sangat Rendah
2	0.20 – 0.399	Rendah
3	0.40 – 0.599	Sedang
4	0.60 – 0.799	Kuat
5	0.80 – 1.00	Sangat Kuat

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Bab ini menyajikan temuan hasil-hasil penelitian di lapangan dan pembahasan di proses melalui observasi, wawancara, pengambilan data, dan pengolahan data yang terkait dengan Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

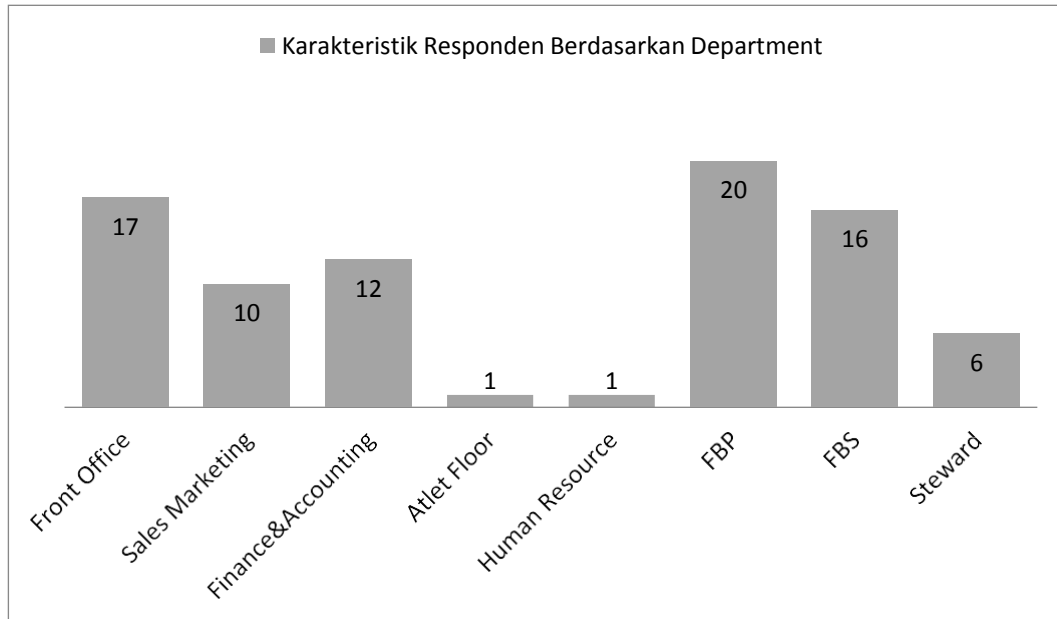
Pada bagian ini dijelaskan dalam gambaran umum sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Hotel Century Park Jakarta. Karakteristik yang dimasukkan kedalam penelitian ini adalah identitas yang ada pada responden. Karakteristik responden didalam penelitian ini dilihat dari beberapa aspek di antaranya departemen, jenis kelamin, tingkat pendidikan, level pekerjaan, dan lama masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Department

Berikut merupakan diagram responden untuk mengetahui jumlah karyawan pada setiap department di Hotel Century Park Jakarta.

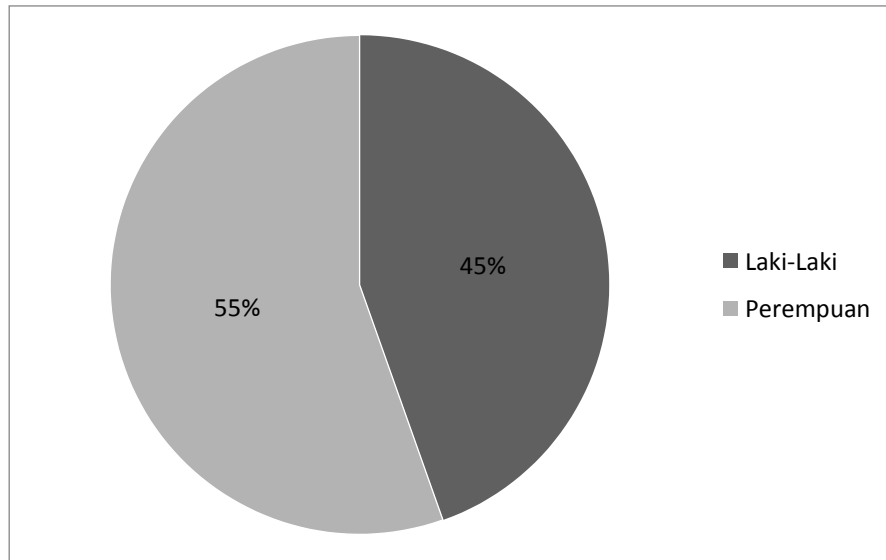


Gambar 4 Diagram Responden Berdasarkan Departmen

Dalam Gambar 4 menunjukkan bahwa karakteristik departemen dari 83 responden yang bekerja di Hotel Century Park Jakarta diketahui bahwa 1 orang responden (1,2%) bekerja di departemen *Atlet Floor*, 12 orang responden (14,5%) bekerja di departemen *Finance Accounting*, 20 orang responden (24,1%) bekerja di departemen *F&B Product*, 16 orang responden (19,3%) bekerja di departemen *F&B Service*, 17 orang responden (20,5%) bekerja di departemen *Front Office*, 1 orang responden (1,2%) bekerja di departemen *Human Resource*, 10 orang responden (12%) bekerja di departemen *Sales Marketing* dan 6 orang responden bekerja di departemen *Steward*. Mayoritas responden bekerja di departemen *Food and Beverage Product*.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut merupakan diagram responden untuk mengetahui jumlah laki- laki dan perempuan di Hotel Century Park Jakarta.

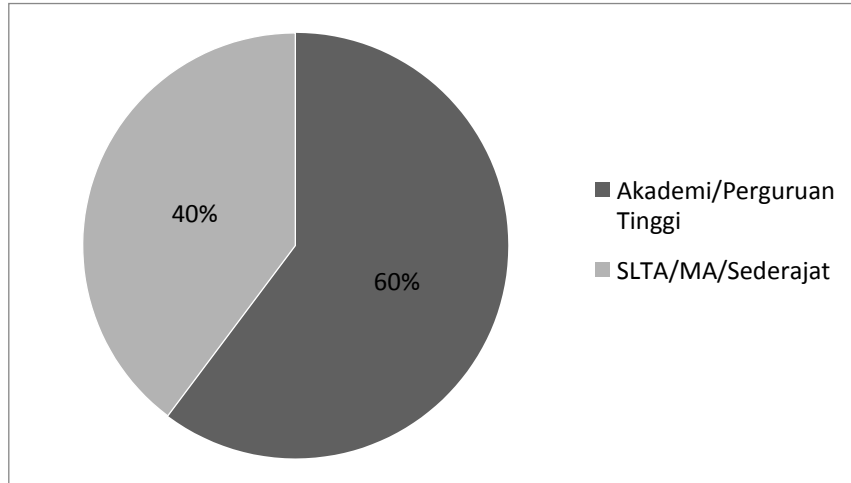


Gambar 5 Diagram Responden Jenis Kelamin

Dalam Gambar 5 menunjukkan bahwa karakteristik jenis kelamin dari 83 responden yang bekerja di Hotel Century Park Jakarta diketahui bahwa 37 orang responden (44,6%) berjenis kelamin laki-laki dan 46 orang responden (55,4%) berjenis kelamin perempuan.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berikut merupakan diagram untuk mengetahui jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan di Hotel Century Park Jakarta.

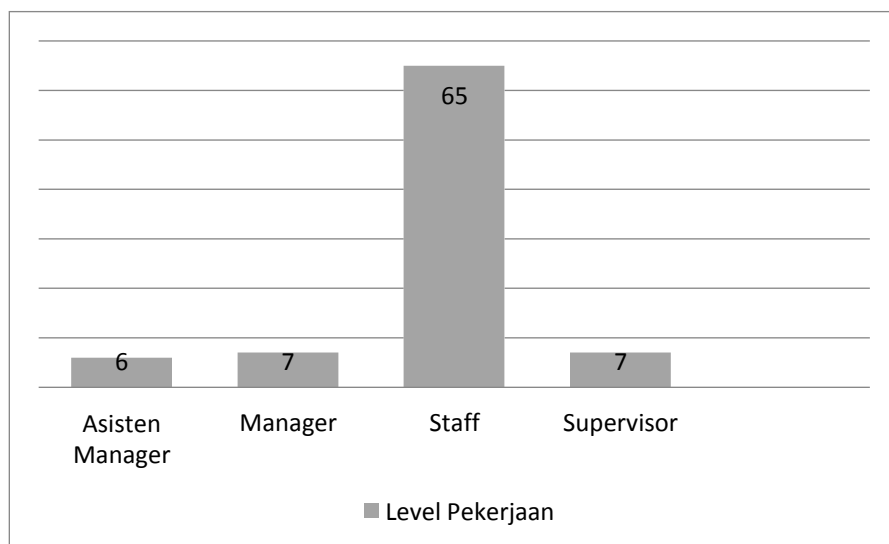


Gambar 6 Diagram Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Dalam Gambar 6 di atas menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan Tingkat Pendidikan dari 83 responden yang bekerja di Hotel Century Park Jakarta diketahui bahwa 50 orang responden (60,2%) merupakan lulusan akademi/ perguruan tinggi dan 33 orang (39,8%) responden merupakan lulusan SLTA/MA/Sederajat.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Level Pekerjaan

Berikut merupakan diagram untuk mengetahui jumlah responden berdasarkan level pekerjaan di Hotel Century Park Jakarta.



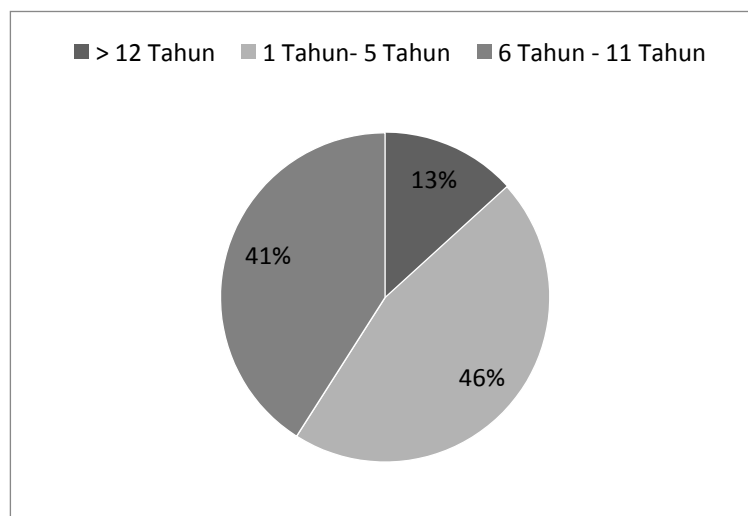
Gambar 7 Diagram Level Pekerjaan

Dalam Gambar 7 menunjukkan bahwa 83 responden mayoritas mengisi jabatan staff sebanyak 65 responden (78,3%), 6 responden (7,2%) mengisi jabatan Asisten Manager, 5 responden (6%) mengisi jabatan Manager, dan 7 responden (8,4%) mengisi jabatan sebagai Supervisor. Hal ini disebabkan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh responden, untuk responden yang mengisi jabatan sebagai staff, mayoritas memiliki latar belakang pendidikan terakhir SMA/SMK. Untuk posisi Supervisor mayoritas responden memiliki pendidikan dengan gelar sarjana, sedangkan untuk posisi Asisten Manager dan Manager diharuskan untuk

memiliki latar belakang pendidikan sarjana serta harus memiliki jam terbang tinggi di bidangnya. Di samping pendidikan terakhir sebagai media pendukung, pengalaman kerja yang tinggi merupakan hal penting dalam mengisi jabatan tersebut.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

Beikut merupakan diagram untuk mengetahui jumlah responden berdasarkan level pekerjaan di Hotel Century Park Jakarta.



Gambar 8 Diagram Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

Dalam Gambar 8 menunjukkan bahwa dari total 83 responden, sebanyak 11 responden (13,3%) memiliki masa kerja >12 tahun, 38 responden (45,8%) memiliki masa kerja 1-5 tahun, dan 34 responden (41%) memiliki masa kerja 6-11 tahun. Hal ini dikarenakan umumnya karyawan memiliki status karyawan kontrak.

2. Uji Normalitas Kolmogorov-Sminrov

Hasil uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yaitu nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov pada Asymp. Signifikansi

lebih kecil dari 0,05, yaitu Asymp. Signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal maka dari peneliti menggunakan uji rank spearman non parametrik.

Tabel 12 Uji Normalitas Kolmogorov- Sminrov

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		83
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.48499346
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.094
	<i>Positive</i>	.077
	<i>Negative</i>	-.094
<i>Test Statistic</i>		.094
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.011 ^c
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		

3. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan alat statistik yang digunakan untuk menggambarkan kesimpulan data yang akan digunakan dalam sebuah penelitian. Pada penelitian ini, analisis deskriptif dilakukan dengan cara membuat tabel dari jawaban responden, kemudian memberikan jawaban dari hasil presentase dan jawaban responden berdasarkan rumus yang telah ditetapkan.

a. Lingkungan Kerja Fisik (X)

Gambaran Lingkungan Kerja Fisik pada karyawan Hotel Century Park Jakarta:

Tabel 13 Hasil Rekapitulasi Rata-Rata Lingkungan Kerja Fisik (X)

<i>Descriptive Statistics</i>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1. Penerangan di tempat kerja saya cukup	83	1	5	4.43	.752
2. Lampu di ruangan kerja saya berfungsi dengan baik	83	2	5	4.24	.691
1. Tidak ada suara bising di tempat kerja saya	83	2	5	4.24	.655
2. Saya dapat berkonsentrasi saat kerja karena jauh dari kebisingan	83	2	5	4.23	.611
1. Sirkulasi udara di tempat kerja saya sudah memadai	83	2	5	4.02	.732
2. Saya dapat beradaptasi dengan temperatur/suhu udara ditempat saya bekerja	83	2	5	4.13	.712
3. Sirkulasi udara di ruang kerja saya mengalir dengan baik	83	2	5	4.19	.653
1. Ruang kerja yang luas dan nyaman dapat mendukung aktivitas bekerja	83	1	5	4.06	.802
1. Adanya petugas keamanan/satpam dilingkungan kerja membuat saya merasa aman	83	2	5	4.17	.695
2. Prosedur kerja menjamin keselamatan saya ketika bekerja	83	2	5	4.13	.712
2. Penempatan Fasilitas diletakkan dan diposisikan ditempat yang baik dan benar	83	1	5	4.12	.705

1. Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar operasional kerja	83	2	5	4.19	.689
2. Standar Operasional Prosedur yang sudah ditetapkan memperjelas alur tugas dan tanggung jawab karyawan.	83	1	5	4.11	.765
X_total	83	24	59	54.28	4.670
Valid N (listwise)	83				

Nilai rata-rata responden terhadap Lingkungan Kerja Fisik (X) sebesar 4.17 dan termasuk dalam kategori kuat (3.40-4.19). Sub variabel tertinggi adalah Penerangan dengan indikator Penerangan di tempat kerja saya cukup. Hal ini menandakan bahwa penerangan di tempat kerja karyawan cukup.

b. Produktivitas Karyawan

Adapun Gambaran produktivitas karyawan pada karyawan Hotel Century Park Jakarta:

Tabel 14 Hasil Rekapitulasi Rata-Rata Produktivitas Kerja

<i>Descriptive Statistics</i>					
	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
2. saya dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan sehingga dapat mencapai tingkat volume kerja yang baik	83	2	5	4.30	.676
1. Saya mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan pada periode waktu tertentu	83	2	5	4.29	.654

2. saya terampil dan memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan	83	3	5	4.20	.536
1. Saya memiliki tingkat kehadiran yang tinggi untuk bekerja	83	2	5	4.04	.756
2. Saya akan selalu giat dan rajin untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya	83	2	5	4.19	.614
1. Atasan memberikan promosi jabatan kepada karyawan teladan dan berprestasi	83	2	5	4.13	.712
2. Saya diizinkan untuk membuat cara kerja yang bisa membuat hasil kerja lebih bagus	83	2	5	4.24	.709
1. Saya selalu meningkatkan mutu produk dalam bekerja	83	1	5	4.20	.676
2. Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan perusahaan	83	2	5	4.24	.691
1. Saya mampu mengalokasikan biaya dengan baik sesuai standar yang ditetapkan	83	1	5	4.12	.705
2. Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	83	2	5	4.12	.670
Y_TOTAL	83	23	51	46.08	3.555
Valid N (listwise)	83				

Nilai rata-rata responden terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 4.18 dan termasuk dalam kategori kuat (3.40-4.19). Sub variabel tertinggi adalah Kemampuan dengan indikator Saya

Dapat Menguasai Bidang Tugas Yang Saya Kerjakan Sehingga Dapat Mencapai Tingkat Volume Kerja Yang Baik.

4. Analisis Korelasi Rank Spearman

Analisa korelasi digunakan untuk menyatakan kekuatan tingkat hubungan dan signifikansi digunakan untuk menyatakan pengaruh antara kedua variabel yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Produktivitas Kerja pada Hotel Century Park Jakarta.

Tabel 15 Analisis Korelasi Rank Spearman

<i>Correlations</i>			X	Y
<i>Spearman's rho</i>	X	<i>Correlation Coefficient</i>	1.000	.519**
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	.	.000
		<i>N</i>	83	83
	Y	<i>Correlation Coefficient</i>	.519**	1.000
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.
		<i>N</i>	83	83
**. <i>Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).</i>				

Signifikansi berdasarkan *output* diketahui bahwa nilai signifikansi atau *sig 2 tailed* sebesar 0,00 karena nilai sig 0,000 lebih kecil daripada 0,05 maka dapat dikatakan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja.

Keeratan hubungan angka korelasi sebesar 0,519 artinya tingkat kekuatan hubungan antara variabel Lingkungan Kerja dan variabel Produktivitas Kerja dapat dikatakan sedang.

Arah hubungan angka koefisien pada hasil di atas bernilai positif yaitu 0,519 sehingga hubungan antara 2 variabel tersebut bersifat searah, maka dapat diartikan meningkatnya Lingkungan Kerja Fisik maka akan meningkatkan pula Produktivitas kerja karyawan.

Maka dapat disimpulkan H₀ ditolak, H₁ diterima maka pengaruh signifikan dan hubungan yang sedang dan searah antara Lingkungan Kerja Fisik dan Produktivitas kerja karyawan Hotel Century Park Jakarta.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat dibahas terkait permasalahan yang terjadi di Hotel Century Park Jakarta terkait Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap Produktivitas Kerja berikut ini:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Berdasarkan uji olah kuesioner menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki penilaian pada interval (3.40-4.19) sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja termasuk dalam kategori kuat. Hasil nilai rata-rata responden terhadap lingkungan kerja (X) yaitu Sub variabel tertinggi adalah indikator penerangan yang kurang dengan nilai sebesar 4.17. Namun fakta yang terdapat di lapangan dapat dibuktikan dari hasil pengukuran konversi dari watt ke lux, yaitu Hotel Century Park Jakarta memakai lampu berjenis *Phillips LED T8 ECOFIT 8W Cool Day*

yang menyatakan hasil perhitungan sebesar 3,4 lux per-lampu, sedangkan lampu yang digunakan di area basement sebanyak 8 buah lampu, maka dari 8 buah lampu perhitungan lux sebesar 27,2 lux kurang dari nilai standar pencahayaan menurut Permenaker Nomor 5 Tahun 2018 sebesar 50 lux di ruang kerja di area basement yang terdapat beberapa gudang untuk jenis pekerjaan seperti housekeeping bagian linen, *receiving*/penerimaan barang. Sebagaimana yang diketahui, penerangan yang cukup akan membantu karyawan agar dapat melihat dengan jelas sehingga dapat mengurangi kelelahan mata dan mengurangi resiko kecelakaan kerja. Hal tersebut sejalan dengan pendapat (Nugroho, Tanoyo, Yudha ,2015:412) menyatakan bahwa dengan penerangan yang baik, para karyawan akan dapat bekerja dengan cermat dan teliti sehingga hasil kerjanya mempunyai kualitas yang memuaskan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan kurang jelas sehingga pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan dari badan usaha sulit dicapai.

2. Produktivitas Kerja

Berdasarkan uji olah kuesioner menunjukkan bahwa variabel Produktivitas Kerja memiliki penilaian pada interval (3.40-4.19) sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja termasuk dalam kategori kuat. Hasil nilai rata-rata responden terhadap produktivitas kerja(Y) sebesar 4.18 Sub variabel tertinggi adalah kemampuan dengan indikator saya

dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan sehingga dapat mencapai tingkat volume kerja yang baik. Sebagaimana yang kita ketahui, karyawan yang terampil dan menguasai tugasnya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat, tepat, menghasilkan produktivitas yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kepuasan tamu. Hal ini diperkuat oleh penelitian (Jumiati,2021) dalam (Eksan, Dharmawan,2020:11) menyatakan bahwa Pekerja yang produktif dapat dikatakan karyawan yang lincah dan tepat untuk menghasilkan barang dan jasa yang bermutu dan berkualitas dalam jangka yang lebih cepat.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja di Hotel Century Park Jakarta.

Berdasarkan uji olah kuesioner menunjukkan bahwa nilai signifikansi atau *sig 2 tailed* sebesar 0,00 karena nilai sig 0,000 lebih kecil daripada 0,05 maka dapat dikatakan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja. Keeratan hubungan angka korelasi sebesar 0,519 artinya tingkat kekuatan hubungan antara variabel variabel Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja dapat dikatakan sedang. Arah hubungan angka koefisien pada hasil di atas bernilai positif yaitu 0,519 sehingga hubungan antara 2 variabel tersebut bersifat searah, maka dapat diartikan meningkatnya Lingkungan Kerja Fisik maka akan meningkatkan pula Produktivitas kerja karyawan.

Maka dapat disimpulkan H0 ditolak, H1 diterima maka ada pengaruh signifikan dan hubungan yang sedang dan searah antara Lingkungan Kerja

Fisik dan Produktivitas kerja karyawan Hotel Century Park Jakarta. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Santika,2020:5) menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan dan searah dengan analisis t-test juga menunjukkan bahwa nilai t hitung yang diperoleh adalah sebesar 9,308 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,681. Karena t-hitung >t-tabel ($9,308 > 1,681$), maka H_0 ditolak, menolak H_0 sama dengan menerima H_a sehingga hipotesis yang diajukan terbukti yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Hotel Pullman Bali Legian Nirwana Badung khususnya pada Departemen *F & B Kitchen*. Terbukti artinya semakin baik lingkungan kerja fisik maka semakin meningkat pula semangat kerja karyawan Hotel Pullman Bali Legian Nirwana Badung khususnya pada Departemen *F & B Kitchen*.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian (Yandi,2022:29) yang menjelaskan bahwa Hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas karyawan merupakan keadaan sekitar tempat kerja yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. Karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang baik. Tentunya kenyamanan tersebut akan berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa menurunkan produktivitas dari karyawan itu sendiri. Dalam hal ini lingkungan kerja mempunyai pengaruh paling besar

terhadap produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan akan meningkatkan produktivitas karyawan (Handayani dan Hati,2018:29). Adanya pengaruh secara simultan dari lingkungan kerja fisik yang meliputi Temperatur, Kebisingan, Getaran, Penerangan, Sirkulasi udara terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Shahama Tasikmalaya, yang mana ketika lingkungan kerja fisik yang dimiliki perusahaan sudah baik maka semakin baik pula produktivitas kerja karyawan dalam bekerja (Febrianti et al,2023:22).

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini menggunakan data berupa tanggapan responden terhadap pernyataan survei penelitian, maka hal ini bisa berdampak kepada dua hal yaitu responden bisa saja menjawab pernyataan tidak secara sungguh – sungguh dan tidak terlalu paham pernyataan yang diberikan. Waktu dan durasi penelitian terbatas sehingga tidak cukup untuk mengamati perubahan jangka panjang dalam produktivitas kerja akibat lingkungan kerja fisik

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Uji korelasi menunjukkan bahwa nilai signifikansi atau *sig 2 tailed* sebesar 0,00 karena nilai sig 0,000 lebih kecil daripada 0,05 maka dapat dikatakan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja. Keeratan hubungan angka korelasi sebesar 0,519 artinya tingkat kekuatan hubungan antara variabel Lingkungan Kerja dan variabel Produktivitas Kerja dapat dikatakan sedang. Arah hubungan angka koefisien pada hasil diatas bernilai positif yaitu 0,519 sehingga hubungan antara 2 variabel tersebut bersifat searah, maka dapat diartikan meningkatnya Lingkungan Kerja Fisik maka akan meningkatkan pula produktivitas kerja karyawan.
2. Nilai rata-rata responden terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 4.18 dan termasuk dalam kategori kuat (3.40-4.19). Sub variabel tertinggi adalah Kemampuan dengan indikator Saya dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan sehingga dapat mencapai tingkat volume kerja yang baik. Hal ini menandakan karyawan hotel mempunyai rasa tanggung jawab dan pengetahuan yang baik. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Hotel Century Park Jakarta dapat dilakukan melalui berbagai strategi yang mencakup aspek manajemen, lingkungan kerja, pelatihan, dan motivasi.

3. Nilai rata-rata responden terhadap lingkungan kerja fisik (X) sebesar 4.17 dan termasuk dalam kategori kuat (3.40-4.19). Sub variabel tertinggi adalah Penerangan dengan indikator Penerangan di tempat kerja saya cukup. Sebagaimana yang kita ketahui jika penerangan ditempat kerja cukup, hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Untuk meningkatkan lingkungan kerja fisik yang baik untuk karyawan maka Manajemen harus memperhatikan penerangan di tempat kerja dan mengevaluasi lingkungan kerja fisik dan non fisik.

B. Implikasi

Hasil dari penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif pada produktivitas kerja karyawan sehingga bagian *Human Resource Department* dan manajemen harus melakukan evaluasi dan peningkatan fasilitas, mendesain ruang kerja agar menciptakan lingkungan yang nyaman dan produktif, memastikan ventilasi dan kualitas udara baik agar menghindari udara pengap, serta menetapkan standar kebersihan dan kesehatan.

C. Saran

Sesuai dengan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan di atas dengan tujuan dan harapan agar penelitian ini dapat memberikan dampak yang bermanfaat bagi perusahaan dan dapat dijadikan pedoman bagi peneliti, selanjutnya untuk meneliti pada cakupan yang lebih luas dan mendalam, maka terdapat beberapa saran yang di rekomendasikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, pada variabel lingkungan kerja fisik sub variabel terendah terdapat pada suhu udara dengan indikator “Sirkulasi udara di tempat kerja saya sudah memadai” sehingga diharapkan pihak *engineering* melakukan pengecekan dan perawatan rutin pada sistem ventilasi untuk memastikan tidak ada penyumbatan dan semua berfungsi dengan baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian, pada variabel Produktivitas kerja sub variabel terendah terdapat pada semangat kerja dengan indikator “Saya memiliki tingkat kehadiran yang tinggi untuk bekerja” sehingga diharapkan manajemen harus mengambil beberapa tindakan seperti memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap karyawan dan memberikan fasilitas yang memadai pada area kerja.
3. Penelitian membutuhkan penelitian lanjutan untuk mengukur secara detail indikator lingkungan kerja fisik seperti tingkat kebisingan, pencahayaan, serta standar suhu ruang kerja agar penelitian mendapatkan hasil yang valid untuk teknik pengukuran pada indikator lingkungan kerja fisik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K. Et Al. (2017) *Metodologi Penelitian Kuantitatif Metodologi Penelitian Kuantitatif, Metodologi Penelitian Kuantitatif*.
- Aminudin, A.K (2013) ‘Gambaran Pengetahuan Remaja Tentang Pornografi Pada Siswa Kelas VIII DI SMPN 5 LEMBANG Universitas Pendidikan Indonesia’, *Universitas Pendidikan Indonesia*, Pp. 25–33. Available At: Http://Repository.Upi.Edu/6361/6/D3_PER_1009100_Chapter3.Pdf.
- Ariana, R. (2016) ‘10 Bab Ii Kajian Pustaka A. Landasan Teori’, Pp. 1–23. Available At: Http://Eprints.Umg.Ac.Id/4719/6/2016_Ta_Pgsd_16441072_Bab2.Pdf.
- Caliskan, Y. (2016) ‘Pengaruh Kualitas Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Provinsi Bali’, (May), Pp. 31–48.
- Eksan, F. & Dharmawan, D. (2020) ‘Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Astra International Daihatsu, Tbk Cibubur’, *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 21(2), Pp. 8–20. Available At: <Https://Doi.Org/10.35137/Jei.V21i2.431>.
- Fathussyaadah, E. And Ardiansyah, A. (2020) ‘Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Susu Uht Pt. Indolakto’, *Jurnal Ekonomak*, VI(57), Pp. 1–15.
- Hikmawan, S.S. (2022) ‘Peningkatan Kemampuan Pemecahan Masalah Matematis Dan Minat Belajar Matematika Siswa Sma Melalui Project-Based Learning Model Dengan Pendekatan Steam (Pjbl- Steam)’, *Peningkatan Kemampuan Pemecahan Masalah Matematis Dan Minat Belajar Matematika Siswa Sma Melalui Project-Based Learning Model Dengan Pendekatan Steam (Pjbl- Steam)*, Pp. 32–48.
- Joy, S.M. (2016) ‘1233’, *Medicine & Science In Sports & Exercise*, 38(Supplement), P. S152. Available At: <Https://Doi.Org/10.1249/00005768-200605001-01567>.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja, Nomor : KEP – 51/MEN/1999, Tentang Nilai Ambang Batas (NAB)
- Kemenaker, 2018. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 tentang keselamatan dan kesehatan kerja lingkungan

kerja, https://jdih.kemnaker.go.id/data_puu/Permen_5_2018.pdf

- Khoirul Ulum, A.E., Dkk. (2018) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso', *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 12(2), P. 173. Available At: <https://doi.org/10.19184/jpe.v12i2.8311>.
- Lestary, L. And Chaniago, H. (2018) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), Pp. 94–103. Available At: <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>.
- Munawarah, S.H. (2019) 'Produktivitas', *Paper Knowledge . Toward A Media History Of Documents*, 7(1), Pp. 1–33. Available At: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/Files/Bst/Publikationen/Grauepublikationen/MT_Globalization_Report_2018.pdf[http://eprints.lse.ac.uk/43447/1/India_Globalisation, Society And Inequalities\(Lsero\).pdf](http://eprints.lse.ac.uk/43447/1/India_Globalisation,_Society_And_Inequalities(Lsero).pdf)<https://www.quora.com/What-is-the->
- Nugroho, A., Tanoyo, K. And Yudha W., T. (2013) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Majapahit Surabaya', *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), Pp. 1689–1699.
- Nuraeni, I. (2020) 'Metode Penelitian', *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), Pp. 1689–1699.
- Nurjanah, A.S. (2020) 'Metode Penelitian Dalam Mengembangkan Keterampilan Resolusi', *Repository*, Pp. 37–46.
- Panjaitan, M. (2017) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja', *Management Analysis Journal*, 3(12), Pp. 1–12.
- Ramdani, A.D (2022), 2022 Survey Proses Pembelajaran Dan Evaluasi Pendidikan Jasmani Dengan Menggunakan Media Audio Visual Di Sman 1 Cikarang Utara Dan Sman 1 Karang Bahagia Dimasa Pandemi Covid-19 Universitas Pendidikan Indonesia | [Repository.Upi.Edu](https://repository.upi.edu) | P'.
- Rismayadi, B. (2016) 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada Cv Mitra Bersama Lestari Tahun 2014)', *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 1(1), Pp. 1–16. Available At: <https://doi.org/10.36805/manajemen.v1i1.53>.
- Santika, P.P.A. (2020) 'Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Pullman Bali Legian Nirwana Badung (Studi Kasus: Departemen Food & Beverage Kitchen)', 818, Pp. 1–26.
- Sanubari, M.F. (2023) 'Pengaruh Motivasi Wisatawan Terhadap Niat Berkunjung Kembali Di Orchid Forest Cikole Lembang', Pp. 25–45.

- Saripuddin, J. (2014) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sarana Agro Nusantara Medan', Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sarana Agro Nusantara Medan [Preprint].
- Sugiarto (2016) 'Pengaruh Produktivitas Kerja Terhadap Produktivitas Dan Loyalitas', 4(1), Pp. 1–23.
- Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta
- Sindi Febrianti, Kusuma Agdhi Rahwana, Barin Barlian. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Shahama Tasikmalaya. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Syariah*.
- Sulaeman, R.A. (2023) 'Pengaruh Store Atmosphere Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Nick Coffee Kota Bengkulu', *Jurnal Aplikasi Bisnis E-ISSN: 2407-5523 ISSN :2407-3741*, 9(1), Pp. 7–12. Available At: Repository.Upi.Edu.
- Susanti, S.D. (2015) 'Integrasi Nilai-Nilai Demokrasi Dalam Pembelajaran Ips Di Smp Negeri 13 Yogyakarta', *Biomass Chem Eng*, 49(23–6), pp. 40–68. Available at: https://eprints.uny.ac.id/53740/4/TAS_BAB_III_13416241020.pdf.
- Suwandi, Dkk. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen*, 40.
- Swandono, S. (2018) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit Pt. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau)', *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), pp. 1689–1699.
- Wahyudi, W. (2022) 'Analisa Kepuasan Konsumen Terhadap Sistem Informasi Penjualan Tiket Konser Menggunakan Metode End User Computing Satisfaction (Eucs) Pada Website Motikdong.Com', *Akrab Juara : Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*, 7(4), p. 73. Available at: <https://doi.org/10.58487/akrabjuara.v7i4.1989>.
- Wahyuningsih, S. (2018) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan', *Jurnal Manajemen*, 3(2), pp. 1–5.
- Wahyu Ningrum Handayani, Shinta Wahyu Hati. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN OPERATOR BAGIAN PRODUKSI PADA

PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI PT ABC BATAM. *Jurnal Aplikasi Administrasi* .

Yandi, A. (n.d.). Literature Review Model Produktivitas Karyawan: Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*.

Yuniarsih Dan Suwatno.2016. Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori Aplikasi, dan Isu Penelitian; Cetakan kelima. Bandung : Alfabeta

Lampiran 1 Biodata Mahasiswa

	KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN POLITEKNIK NEGERI MEDIA KREATIF JURUSAN PARIWISATA	
---	---	--

DATA DIRI

Nama Mahasiswa : Permana Muhamad Ridho
Tempat Tanggal Lahir : Tangerang, 29 Agustus 2002
Jenis Kelamin : Laki Laki
Nomor Induk Mahasiswa : 20700056
Jurusan : Pariwisata
Program Studi : Pengelolaan Perhotelan
Alamat Mahasiswa : Pondok Aren, Tangerang Selatan, Banten.
Nomor Telp / HP : (+62) 858-8203-8925



DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Kartono
Nama Ibu : Suniyah
Alamat Orang Tua : Pondok Aren, Tangerang Selatan, Banten.

RIWAYAT PENDIDIKAN

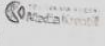
- Politeknik Negeri Media Kreatif Jakarta (2020 – 2024)
- SMAS Yadika 6 Pondok Aren (2017-2020)
- SMP Negeri 5 Tangerang Selatan (2014-2017)
- SDN Perigi 01 Pondok Aren (2002-2014)

Lampiran 2 Rtabel

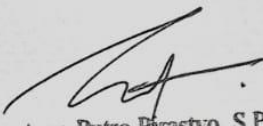
Distribusi nilai r_{tabel} Signifikansi 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 3 Salinan Lembar Bimbingan TA


	KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI POLITEKNIK NEGERI MEDIA KREATIF JEMBER SAN PARIWISATA	Form TA-05	
LEMBAR PEMBIMBINGAN TUGAS AKHIR			
Nama : Permata Muhamad Ridho NIM : 20700056 Program Studi : Pengelolaan Perhotelan Pembimbing I : Elviana, S.T.P., M.Si Judul Proposal : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN HOTEL CENTURY PARK JAKARTA			
No	Waktu	Uraian Bimbingan	Paraf Pembimbing
1.	06 / Mei 2024	Bab 1, Latar belakang, Indikator lingkungan kerja, Penelitian Telvan, Cari referensi jurnal	EQ
2.	10 / Mei 2024	- Selesai Pengukuran Indikator lingkungan kerja fisik harus memakai alat atau tidak - Cari referensi jurnal yang sesuai judul	EQ
3.	14 / Mei 2024	- lingkungan kerja fisik bahan untuk tidak mengukur menggunakan alat - Cari jurnal penguat yang tidak menggunakan pengukuran	EQ
4.	31 / Mei 2024	Table Kebisingan, Pencahayaan dan Suhu Ruangan tidak perlu masuk di bab 1	EQ
5.	11 / Juni 2024	Revisi kuesioner indikator lingkungan kerja fisik harus di tambah SOP indikator produktivitas harus sesuai keadaan hotel	EQ
6.	14 / Juni 2024	Uji Validitas dan reliabilitas, Penyebaran Kuesioner untuk Uji	EQ
7.	10 / Juli 2024	Pembetulan kalimat bab 1, bab 2, bab 3, Revisi penulisan kutipan dalam kutipan	EQ
8.	9 / Juli 2024	Perbaiki Bab 2, Bab 4, dan bab 5	EQ
9.			
10.			

Mengetahui
Koordinator Prodi,




Swastono Putro Pirastyo, S.Par., M.Par.
NIP. 198804112020121008.

Pembimbing I

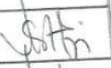









Elviana, S.T.P., M.Si.
NIP. 198704242019032016


	KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI INSTITUT TEKNIK NEGERI MEDIA KREATIF JURUSAN PARAWISATA	Form TA-05
	LEMBAR PEMBIMBINGAN TUGAS AKHIR	

Nama : Permata Muhamad Ridho
 NIM : 20700056
 Program Studi : Pengelolaan Perhotelan
 Pembimbing II : Fristi Bellia Annishta, S.KM.,M.Par.,M.M.

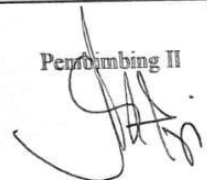
Judul Proposal : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP
 PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN HOTEL CENTURY PARK JAKARTA

No	Waktu	Uraian Bimbingan	Paraf Pembimbing
1.	01 / Mei 2024	Penulisan Bab 1, Kutipan	
2.	22 / Mei 2024	Uraian bab 1 terkait judul lingkungan kerja fisik	
3.	10 / Juni 2024	Kutipan dalam kutipan, Penulisan Sesuai pedoman	
4.	15 / Juni 2024	Pengambilan data kuesioner	
5.	19 / Juni 2024	Uji validitas dan reliabilitas Penyebaran kuesioner	
6.	26 / Juni 2024	Penambahan dimensi variable terkait dengan standar operasional	
7.	2 / Juli 2024	Penulisan bab 2, bab 3, kutipan dan daftar pustaka	
8.	4 / Juli 2024	Koreksi penulisan table bab 4	
9.			
10.			

Mengetahui
Koordinator Prodi,


 Swastono Putro Pirastyo, S.Par., M.Par.
 NIP. 198804112020121008

Pembimbing II


 Fristi Bellia Annishta, S.KM.,M.Par.,M.M.
 NIP. 198809082022032008

Lampiran 4 Dokumentasi Uji Proposal TA



Lampiran 5 Dokumen Pendukung Penyusunan TA



CS Dipindai dengan CamScanner

Lampiran 6 Kuesioner

Kuesioner

“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Century Park Jakarta”

Yang Terhormat Bapak/Ibu Karyawan Hotel Century Park Jakarta

Perkenalkan saya Permana Muhamad Ridho mahasiswa dengan NIM. 20700056 semester tingkat akhir Politeknik Negeri Media Kreatif Jakarta, Jurusan Pengelolaan Perhotelan. Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Skripsi, saat ini saya tengah membuat penelitian yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Century Park Jakarta".

Maka dari itu, mohon kepada Bapak/Ibu untuk kesediaannya mengisi kuesioner ini. Data yang terkumpul bersifat rahasia dan hanya digunakan sebagai data dalam penelitian ini.

Demikian yang dapat saya ucapkan, terima kasih atas bantuan, partisipasi, dan kerjasama yang telah diberikan.

Salam hangat,

Permana Muhamad Ridho

I. Identitas Responden

Mohon Bapak/Ibu bersedia menjawab pertanyaan berikut ini, dengan cara memberi tanda silang (X) dengan sesuai:

1. Jenis Kelamin
 - a. Laki- laki
 - b. Perempuan
2. Department
 - a. Finance
 - b. Human Resource
 - c. Sales Marketing
 - d. Front Office
 - e. Alet Floor
 - f. Food & Beverage Service
 - g. Food & Beverage Product
 - h. Steward
3. Tingkat Pendidikan
 - a. Tidak Sekolah
 - b. SD/MI/Sederajat
 - c. SLTP/MTs/Sederajat
 - d. SLTA/MA/Sederajat
 - e. Akademi/Perguruan Tinggi

4. Level Pekerjaan
 - a. Staff
 - b. Supervisor
 - c. Asisten Manager
 - d. Manager
5. Lama Masa Kerja
 - a. 1 Tahun - 5 Tahun
 - b. 6 Tahun - 11 Tahun
 - c. >12 Tahun

II. Petunjuk Pengisian:

1. Tidak ada jawaban benar ataupun salah, untuk itu Anda diharapkan memberikan jawaban yang sesuai dengan kondisi diri anda saat ini.
2. Dalam jawaban pernyataan, pilihlah jawaban yang menurut anda paling sesuai dari 5 skor alternatif jawaban.

III. Keterangan Pengisian

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Kurang Setuju (KS)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

NO	Pernyataan	Skala Likert				
	Lingkungan Kerja Fisik (X)	SS	S	KS	TS	STS
	Penerangan					
1	Penerangan di tempat kerja saya cukup					
2	Lampu di ruangan kerja saya berfungsi dengan baik					
	Kebisingan					
3	Tidak ada suara bising di tempat kerja saya					
4	Saya dapat berkonsentrasi saat kerja karena jauh dari kebisingan					
	Suhu Udara					
5	Sirkulasi udara di tempat kerja saya sudah memadai					
6	Saya dapat beradaptasi dengan temperatur/suhu udara ditempat saya bekerja					
7	Sirkulasi udara di ruang kerja saya mengalir dengan baik					
	Ruang Gerak					

8	Ruang kerja yang luas dan nyaman dapat mendukung aktivitas bekerja					
	Keamanan					
9	Adanya petugas keamanan/satpam dilingkungan kerja membuat saya merasa aman					
10	Prosedur kerja menjamin keselamatan saya ketika bekerja					
	Fasilitas Penunjang					
11	Penempatan asilitas diletakkan dan diposisikan ditempat yang baik dan benar					
	SOP					
12	saya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar operasional kerja					
13	Standar Operasional Prosedur yang sudah ditetapkan memperjelas alur tugas dan tanggung jawab karyawan.					
	Produktivitas Karyawan (Y)					
	Pengembangan Diri					
	Saya dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan sehingga dapat mencapai tingkat volume kerja yang baik					
	Meningkatkan Hasil Yang Dicapai					
11	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan pada periode waktu tertentu					
12	Saya terampil dan memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan					
	Semangat Kerja					
13	Saya memiliki tingkat kehadiran yang tinggi untuk bekerja					
14	Saya akan selalu giat dan rajin untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya					
	Pengembangan Diri					
15	Atasan memberikan promosi jabatan kepada karyawan teladan dan berprestasi					
16	Saya diizinkan untuk membuat cara kerja yang bisa membuat hasil kerja lebih bagus					
	Mutu					
17	Saya selalu meningkatkan mutu produk dalam bekerja					
18	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan perusahaan					
	Efisiensi					

19	Saya mampu mengalokasikan biaya dengan baik sesuai standar yang ditetapkan					
20	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					

Lampiran 7 Output SPSS

1. Penerangan di tempat kerja saya cukup					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.2	1.2	3.6
	S	37	44.6	44.6	48.2
	STS	45	54.2	51.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

2. Lampu di ruangan kerja saya berfungsi dengan baik					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.4	2.4	2.4
	KS	6	7.2	7.2	9.6
	S	45	54.2	54.2	63.9
	STS	30	36.1	36.1	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

1. Tidak ada suara bising di tempat kerja saya					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.2	1.2	1.2
	KS	7	8.4	8.4	9.6
	S	46	55.4	55.4	65.1
	STS	29	34.9	34.9	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

2. Saya dapat berkonsentrasi saat kerja karena jauh dari kebisingan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.2	1.2	1.2
	KS	5	6.0	6.0	7.2
	S	51	61.4	61.4	68.7
	STS	26	31.3	31.3	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

1. Sirkulasi udara di tempat kerja saya sudah memadai					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.4	2.4	2.4
	KS	15	18.1	18.1	20.5
	S	45	54.2	54.2	74.7
	STS	21	25.3	25.3	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

2. Saya dapat beradaptasi dengan temperatur/suhu udara ditempat saya bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.2	1.2	1.2
	KS	13	15.7	15.7	16.9
	S	43	51.8	51.8	68.7
	STS	26	31.3	31.3	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

3. Sirkulasi udara di ruang kerja saya mengalir dengan baik					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.2	1.2	1.2
	KS	8	9.6	9.6	10.8
	S	48	57.8	57.8	68.7
	STS	26	31.3	31.3	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

1. Ruang kerja yang luas dan nyaman dapat mendukung aktivitas bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	12	14.5	14.5	16.9
	S	46	55.4	55.4	72.3
	STS	25	30.1	27.7	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

1. Adanya petugas keamanan/satpam dilingkungan kerja membuat saya merasa aman					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	TS	2	2.4	2.4	2.4
	KS	8	9.6	9.6	12.0
	S	47	56.6	56.6	68.7
	STS	26	31.3	31.3	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

2. Prosedur kerja menjamin keselamatan saya ketika bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.4	2.4	2.4
	KS	10	12.0	12.0	14.5
	S	46	55.4	55.4	69.9
	STS	25	30.1	30.1	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

2. Penempatan Fasilitas diletakkan dan diposisikan ditempat yang baik dan benar					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.2	1.2	2.4
	KS	7	8.4	8.4	10.8
	S	52	62.7	62.7	73.5
	STS	23	27.7	26.5	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

1. saya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar operasional kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.4	2.4	2.4
	KS	7	8.4	8.4	10.8
	S	47	56.6	56.6	67.5
	STS	27	32.5	32.5	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

2. Standar Operasional Prosedur yang sudah ditetapkan memperjelas alur tugas dan tanggung jawab karyawan.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.2	1.2	2.4
	KS	11	13.3	13.3	15.7
	S	45	54.2	54.2	69.9
	STS	26	31.2	30.1	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

2. saya dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan sehingga dapat mencapai tingkat volume kerja yang baik					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	3	7	8.4	8.4	9.6
	4	41	49.4	49.4	59.0
	5	34	41.0	41.0	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

1. Saya mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan pada periode waktu tertentu					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	3	6	7.2	7.2	8.4
	4	44	53.0	53.0	61.4
	5	32	38.6	38.6	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

2. saya terampil dan memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	6.0	6.0	6.0
	4	56	67.5	67.5	73.5
	5	22	26.5	26.5	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

1. Saya memiliki tingkat kehadiran yang tinggi untuk bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.4	2.4	2.4
	3	16	19.3	19.3	21.7
	4	42	50.6	50.6	72.3
	5	23	27.7	27.7	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

2. Saya akan selalu giat dan rajin untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	3	6	7.2	7.2	8.4
	4	52	62.7	62.7	71.1
	5	24	28.9	28.9	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

1. Atasan memberikan promosi jabatan kepada karyawan teladan dan berprestasi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.4	2.4	2.4
	3	10	12.0	12.0	14.5
	4	46	55.4	55.4	69.9
	5	25	30.1	30.1	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

2. Saya diizinkan untuk membuat cara kerja yang bisa membuat hasil kerja lebih bagus					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.4	2.4	2.4
	3	7	8.4	8.4	10.8
	4	43	51.8	51.8	62.7
	5	31	37.3	37.3	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

1. Saya selalu meningkatkan mutu produk dalam bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.2	1.2	1.2
	3	6	7.2	7.2	8.4
	4	50	60.2	60.2	68.7
	5	26	31.3	31.3	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

2. Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan perusahaan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.4	2.4	2.4
	3	6	7.2	7.2	9.6
	4	45	54.2	54.2	63.9
	5	30	36.1	36.1	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

1. Saya mampu mengalokasikan biaya dengan baik sesuai standar yang ditetapkan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.2	1.2	1.2
	2	1	1.2	1.2	2.4
	3	7	8.4	8.4	10.8
	4	52	62.7	62.7	73.5
	5	22	26.5	26.5	100.0
Total		83	100.0	100.0	

2. Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.4	2.4	2.4
	3	8	9.6	9.6	12.0
	4	51	61.4	61.4	73.5
	5	22	26.5	26.5	100.0
	Total		83	100.0	100.0

Lampiran 8 Surat Izin Penelitian



No. : 002/OJT/HRD/III/2024
Hal : Balasan Permohonan Ijin Pelaksanaan Penelitian
Lamp. :-


Kepada Yth.
Koord. Prodi Pengelolaan Perhotelan
Politeknik Negeri Media Kreatif
Di Tempat.

Dengan ini, kami menanggapi surat No. 1014/PL27.24/TU.00.01/2024 tanggal 27 Maret 2024 perihal "Permohonan Ijin Pelaksanaan Penelitian" pada mahasiswa:

Nama : Permana Muhamad Ridho
NIM : 20700056
Prodi : Pengelolaan Perhotelan
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
Hotel Atlet Century Park

Bahwa kami tidak keberatan dan memberikan ijin terkait permohonan penelitian yang dimaksud.
Demikian surat ini kami sampaikan. Atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,


Brigitta Saraswati
HR & Learning Assistant

Lampiran 9 Dokumentasi Penelitian





Lampiran 10 Tabulasi Jawaban Responden X

4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	54
5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	55
4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	55
4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	55
4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	56
5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	57
4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	56
5	3	4	4	4	5	4	5	5	3	4	5	4	55
4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	5	3	4	54
5	4	5	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	54
5	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	56
4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	56
4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	54
5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	53
4	5	4	4	5	3	5	4	4	3	5	4	5	55
4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	56
4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	56
4	3	5	4	5	5	4	3	4	3	5	4	5	54
5	4	4	5	4	3	4	3	5	4	4	5	4	54
4	5	5	4	5	3	4	3	5	4	5	5	4	56
4	3	4	5	5	4	3	5	4	5	5	4	3	54
5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	58
5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	54
5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	58
4	4	3	5	4	5	4	4	3	4	5	4	5	54
3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	54
5	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	53
5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	57
5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	3	54
5	4	5	3	4	5	4	4	3	5	4	5	5	56
5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	5	54
5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	58
4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	56
5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	56

4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	5	3	52
5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	57
5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	57
5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	57
5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	5	52
4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	54
5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	57
5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	55
4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	53
4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	54
4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	5	4	3	52
5	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	3	55
5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	57
4	4	5	5	3	5	4	4	4	5	5	4	3	55
5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	58
4	5	5	3	5	4	4	4	5	4	3	5	4	55
4	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	56
4	3	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	5	55
4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	53
5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	53
4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	54
4	5	5	5	4	4	3	4	3	5	4	4	4	54
5	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	57
4	4	4	5	4	3	4	3	4	5	4	3	4	51
5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	3	5	55
5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	5	4	53
4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	3	54
4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	3	53
5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	55
5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	56
5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	55
4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	5	56
5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	55
5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	55
5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	59
5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	54
5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	56
5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	55
5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	55
4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	54
5	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	56
4	5	4	4	4	5	5	3	3	4	4	5	4	54
5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	55
4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	54
5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	55
4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	3	53
4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	3	55
1	2	4	3	2	5	2	1	2	2	2	2	1	29

1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	2	2	24
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Lampiran 11 Tabulasi Responden Y

5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	45
4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	47
4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	46
5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	48
4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	47
4	5	4	4	5	4	5	3	5	4	4	47
4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	47
5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	47
5	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	47
4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	46
4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	46
5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	48
5	5	4	5	4	3	4	3	5	4	5	47
5	4	4	5	3	3	4	4	4	5	4	45
5	4	4	3	4	3	5	4	5	4	5	46
4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	46
4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	49
5	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	48
5	4	4	3	5	4	5	5	4	3	4	46
5	4	3	5	4	4	5	4	3	4	5	46
5	4	4	3	5	4	5	4	4	3	5	46
5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	51
4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	46
5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	50
5	4	5	4	3	5	4	5	5	4	4	48
5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	47
4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	3	45
5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	48
5	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	47
5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	4	49
4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	47
4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	49
5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	3	48
4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	50
4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	44
4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	50

4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	46
5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	50
4	3	4	5	5	4	3	4	5	4	3	44
4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	47
4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	47
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	47
3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	45
5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	48
4	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	44
5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	46
3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	47
4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	45
3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	46
4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	3	44
3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	46
5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	47
4	3	4	5	5	4	4	3	4	5	4	45
5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	46
4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	48
5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	46
5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	48
4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	44
3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	46
5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	3	45
4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	45
4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	45
5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	46
4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	46
4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	45
4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	47
4	3	5	4	4	4	5	4	3	4	4	44
5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	46
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	47
5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	47
4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	46
4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	46
4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	47
3	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	48
4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	45
4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	46
3	4	4	4	5	4	4	5	3	5	5	46
5	5	3	4	4	4	5	4	5	5	4	48
4	3	4	4	5	3	4	4	4	5	4	44
5	5	4	3	4	4	5	4	4	5	3	46
4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	47
2	3	4	2	2	2	2	1	2	1	2	23
4	2	3	2	4	2	2	4	2	2	2	29

Lampiran 12 Konversi Watt Kedalam Lux

Masukkan daya dalam watt:

 W

Pilih sumber cahaya

Lampu LED

Atau masukkan khasiat cahaya dalam lumen per watt:

 lm / W.

Masukkan luas permukaan:

 m²

Atau masukkan radius bola:

 m

Calculate Reset

Hasil iluminasi dalam lux:

 lx