

**PENGARUH KEPEMIMPINAN SITUASIONAL, BEBAN KERJA DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN TAMKEN RESTO & CAFÉ PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



**Diajukan Oleh:**

**M. Raafi Kesatria**

**NPM. 2201110033**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**2026**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : M. Raafi Kesatria  
Nomor Pokok/NIRM : 2201110033  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : "PENGARUH KEPEMIMPINAN SITUASIONAL,  
BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN TAMKEN RESTO & CAFÉ  
PALEMBANG"

Pembimbing Skripsi,

Tanggal 27/26 Pembimbing 1: Dr. Ir. Hj. Yusto Hakimah MM  
NIDN: 0212116401

Tanggal 16/26 Pembimbing 2: Nur Effen SE., MM  
NIDN: 0202076102

Mengetahui,

Dekan  
Tanggal: 29-7-2026



Dr. H. Misy. Mikial, SE., M.Si, Ak CA, CSRS  
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi Manajemen,  
Tanggal: 29-7-2026

Dr. Yolanda Veybhita, S.E., M.Si  
NIDN: 0226028303

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : M. Raafi Kesatria  
Nomor Pokok/NIRM : 2201110033  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : "PENGARUH KEPEMIMPINAN SITUASIONAL,  
BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN TAMKEN RESTO & CAFÉ  
PALEMBANG"

Penguji Skripsi

Tanggal 27/26 Ketua Penguji : Dr. Ir. Hj. Yusto Hakimah MM  
NIDN: 0212116401

Tanggal 16/26 Penguji I : Nur Effen SE., MM  
NIDN:0202076102

Tanggal 23/26 Penguji II : Firdaus Sianipar SE., MM  
NIDN:02030066401

Mengesahkan :

Dekan

Tanggal: 29-7-2026



Dr. Hj. Misy. Mikial, SE., M.Si, Ak CA, CSRS  
NIDN:0205026401

Ketua Program Studi Manajemen

Tanggal: 29-7-2026

Dr. Yolanda Vevbhita, S.E., M.Si  
NIDN:0226028303

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

Motto :

”Segala yang ada, itu cuma sebatas bentuk.” (Cak Nun)

“Nikmati setiap prosesnya, sebelum ambisi membuatmu lupa alasan memulainya.”

Kupersembahkan kepada:

- Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya
- Kedua orang tua tercinta.
- Saudara yang memberikan arahan dan semangat
- Dosen pembimbing yang telah membimbing dengan sabar
- Almamater tercinta

### SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : M. Raafi Kesatria

NPM : 2201110033

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Judul : "Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Tamken Resto & Café Palembang."

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan jiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya

Palembang, Juni 2026



M. Raafi Kesatria

## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala Rahmat, taufik, serta hidayah-nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Tamken Resto & Café Palembang”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Tridinanti. Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti menyadari bahwa tidak akan dapat terselesaikan tanpa ada bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal, AE. MS selaku Rektor Universitas Tridinanti
2. Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial, S.E,M.Si,AK,CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E,M.Si selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti
4. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, S.E,M.Si selaku Ketua Program Studi. Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
5. Ibu Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah M.M selaku Dosen pembimbing utama yang telah berupaya semaksimal mungkin memberikan bimbingan, motivasi, serta dorongan kepada penulis guna menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Nur Effen, SE., M.M selaku Dosen pembimbing Anggota yang juga telah berupaya semaksimal mungkin untuk memberikan bimbingan demi kesempurnaan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

7. bapak Amrillah Azrin, SE., M.M selaku Dosen pembimbing Akademik.
8. Tamken Resto & Café Palembang yang sudah memberikan akses dan izin secara terbuka untuk melakukan penelitian.
9. Teruntuk Ibu yang menjadi setengah dari jiwaku, terima kasih telah memberiku cinta yang kuat dan memberiku kehidupan, dan Bapak yang mengajarku cara berjalan, mengajarku tentang bersikap dalam kehidupan. Terima kasih telah menjadi alasan terbesar untuk terus bertahan dan tidak menyerah hingga mampu berada pada titik ini. Dan terima kasih telah menjadi alasan untuk tetap berjuang dalam kehidupan yang didalam-nya terdapat segala konsekuensi dunia. Semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan agar kalian tetap menjadi saksi akan anak-anak kalian yang tetap tumbuh dan hidup menjadi pribadi yang lebih baik lagi.
10. Teruntuk kakak perempuanku Novelia Nur Rahayu dan adikku Marthdio Muslimin yang sudah selalu sabar memberikan pengertian serta dukungan penuh kepada peneliti selama proses yang peneliti jalani.
11. Teruntuk sahabat dan teman-teman terbaik semasa kuliah dari awal masuk perkuliahan hingga saat dititik ini masih setia dan sabar menemani proses peneliti. Terkhusus Anisa Adilla, Munawaroh Azania, Ernandho Radika Yuwanda, Wahyu Akbar, Prayoga Dharma Wangsa, Arie Apriansyah, M. Dana Chandra dan teman-teman lainnya yang mungkin tidak memungkinkan untuk saya sebutkan namanya satu persatu. Terima kasih telah hadir dalam setiap proses yang peneliti lalui, terima kasih atas kebersamaan, dukungan. Kehadiran

kalian menjadi bagian penting yang menguatkan langkah peneliti hingga mampu menyelesaikan skripsi ini dengan penuh keyakinan.

12. Teruntuk seseorang wanita cantik pemilik Npm. 2201110040 peneliti ucapkan terima kasih karena selalu menemani proses peneliti dari awal hingga akhir selama masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini, dan selalu memberikan semangat serta dukungan baik itu tenaga, waktu serta kesabaran maupun moral kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

13. Teruntuk diri sendiri, terima kasih telah bertahan dan terus melangkah hingga titik ini. Apa yang diraih adalah bukti dari usaha dan keteguhan. Semoga setiap langkah ke depan senantiasa diberi kemudahan, keberkahan, dan berujung pada kesuksesan yang bermakna, serta mampu menggapai cita-cita yang diinginkan.

Peneliti telah berusaha semaksimal mungkin dalam menyusun skripsi ini, namun sebagai manusia tidak terlepas dari kekurangan dan kesalahan. Peneliti menyadari bahwa proposal ini masih belum sempurna.

Palembang, Juni 2026

Peneliti

M. Raafi Kesatria

## DAFTAR ISI

|                                                         | Halaman |
|---------------------------------------------------------|---------|
| HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....                       | ii      |
| HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....                        | iii     |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....                              | iv      |
| SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....                     | v       |
| KATA PENGANTAR.....                                     | vi      |
| DAFTAR ISI .....                                        | ix      |
| DAFTAR TABEL .....                                      | xiii    |
| DAFTAR GAMBAR.....                                      | xiv     |
| ABSTRAK.....                                            | xv      |
| RIWAYAT HIDUP .....                                     | xvii    |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>                                |         |
| Latar Belakang.....                                     | 1       |
| Rumusan Masalah .....                                   | 10      |
| Tujuan Penelitian .....                                 | 11      |
| Manfaat Penelitian .....                                | 11      |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>                          |         |
| 2.1 Landasan Teori.....                                 | 14      |
| 2.1.1 Kepemimpinan Situasional .....                    | 14      |
| 2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan Situasional .....       | 14      |
| 2.1.1.2 Faktor-Faktor Kepemimpinan Situasional.....     | 15      |
| 2.1.1.3 Dimensi Indikator Kepemimpinan Situasional..... | 16      |
| 2.1.2 Beban Kerja .....                                 | 17      |
| 2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja.....                     | 17      |
| 2.1.2.2 Faktor-Faktor Beban Kerja.....                  | 18      |
| 2.1.2.3 Dimensi Indikator Beban Kerja .....             | 19      |
| 2.1.3 Lingkungan Kerja.....                             | 19      |
| 2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....               | 19      |
| 2.1.3.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja .....            | 21      |
| 2.1.3.3 Dimensi indikator lingkungan kerja.....         | 21      |

|                                                                                                                    |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.1.4 Produktivitas kerja.....                                                                                     | 22 |
| 2.1.4.1 Pengertian Produktivitas kerja.....                                                                        | 22 |
| 2.1.4.2 Faktor-Faktor Produktivitas Kerja .....                                                                    | 22 |
| 2.1.4.3 Dimensi Indikator Produktivitas Kerja .....                                                                | 23 |
| 2.2 Hubungan antar variabel .....                                                                                  | 23 |
| 2.2.1 Pengaruh kepemimpinan situasional Terhadap produktivitas kerja.....                                          | 23 |
| 2.2.2. Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja .....                                                     | 24 |
| 2.2.3 Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja .....                                                 | 24 |
| 2.2.4 Hubungan antar kepemimpinan situasional , beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja..... | 25 |
| 2.3 Penelitian terdahulu .....                                                                                     | 26 |
| 2.4 Kerangka berpikir .....                                                                                        | 29 |
| 2.5 Hipotesis.....                                                                                                 | 30 |

### **BAB III METODE PENELITIAN**

|                                                     |    |
|-----------------------------------------------------|----|
| 3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....               | 31 |
| 3.1.1 Tempat Penelitian.....                        | 31 |
| 3.1.2 Waktu Penelitian .....                        | 31 |
| 3.2 Sumber & teknik pengumpulan dat .....           | 32 |
| 3.2.1 Sumber Data Primer & Skunder .....            | 32 |
| 3.2.1.1 Data Primer.....                            | 32 |
| 3.2.1.2 Data Skunder .....                          | 32 |
| 3.2.2 Teknik pengumpulan data.....                  | 33 |
| 1. Kuisisioner (Angket).....                        | 33 |
| 2. Observasi.....                                   | 34 |
| 3. Dokumentasi.....                                 | 35 |
| 4. Studi pustaka .....                              | 35 |
| 3.3 Populasi & sampel .....                         | 36 |
| 3.3.1 Populasi.....                                 | 36 |
| 3.3.2 Sampel .....                                  | 37 |
| 3.4 Rancangan penelitian .....                      | 38 |
| 3.5 Definisi Variabel Penelitian & Operasional..... | 38 |
| 3.5.1 Definisi Variabel Penelitian .....            | 38 |
| 3.5.2 Definisi Operasional .....                    | 38 |

|                                                    |    |
|----------------------------------------------------|----|
| 3.6 Uji Instrumen Penelitian .....                 | 44 |
| 3.6.1 Uji Validitas .....                          | 45 |
| 3.6.2 Uji Reliabilitas.....                        | 46 |
| 3.7 Teknik Analisis Data.....                      | 46 |
| 3.7.1 Uji Asumsi Klasik .....                      | 47 |
| 3.7.2 Uji Normalitas.....                          | 47 |
| 3.7.3 Uji Multikolinearitas.....                   | 47 |
| 3.7.4 Uji Heteroskedastisitas.....                 | 47 |
| 3.7.5 Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....    | 48 |
| 3.8 Uji Hipotesis.....                             | 49 |
| 3.8.1 Uji F (Simultan) .....                       | 49 |
| 3.8.2 Uji T (Parsial).....                         | 50 |
| 3.8.3 Analisa Koefisien Korelasi (r) .....         | 51 |
| 3.8.4 Analisa Koefisien Determinasi ( $R^2$ )..... | 52 |

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

|                                                                         |    |
|-------------------------------------------------------------------------|----|
| 4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....                                     | 53 |
| 4.1.1 Profil Tamken Resto & Café Palembang.....                         | 53 |
| 4.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan.....                                     | 54 |
| 4.1.3 Struktur Organisasi Tamken Resto & Café Palembang .....           | 54 |
| 4.1.4 Tugas Dan Fungsi dari jabatan di Tamken Resto & Café Palembang .. | 55 |
| 4.2 Pembahasan Subjek Penelitian .....                                  | 59 |
| 4.2.1 Deskripsi Karakteristik Narasumber .....                          | 59 |
| 4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....         | 59 |
| 4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....                  | 60 |
| 4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....           | 61 |
| 4.3 Uji Instrumen Penelitian .....                                      | 62 |
| 4.3.1 Uji Validitas .....                                               | 62 |
| 4.3.2 Uji Reliabilitas.....                                             | 66 |
| 4.4 Uji Asumsi Klasik .....                                             | 67 |
| 4.4.1 Uji Normalitas.....                                               | 67 |
| 4.4.2 Uji Multikolinearitas.....                                        | 68 |
| 4.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....                                      | 69 |
| 4.5 Teknik Analisis Data.....                                           | 72 |

|                                                                                                                                                      |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 4.5.1 Analisis Deskriptif.....                                                                                                                       | 72 |
| 4.6 Uji Regresi Linear Berganda.....                                                                                                                 | 74 |
| 4.6.1 Uji Koefisien Korelasi (r) .....                                                                                                               | 76 |
| 4.6.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....                                                                                                      | 77 |
| 4.7 Uji Hipotesis.....                                                                                                                               | 78 |
| 4.7.1 Uji Simultan (Uji F) .....                                                                                                                     | 78 |
| 4.7.2 Uji Parsial (Uji t).....                                                                                                                       | 79 |
| 4.8 Pembahasan .....                                                                                                                                 | 81 |
| 4.8.1 Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Tamken Resto & Cafe Palembang ..... | 81 |
| 4.8.2 Pengaruh Kepemimpinan Situasional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Tamken Resto & Cafe Palembang .....                                    | 82 |
| 4.8.3 Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Tamken Resto & Cafe Palembang .....                                                 | 83 |
| 4.8.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Tamken Resto & Cafe Palembang.....                                             | 84 |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>                                                                                                                    |    |
| 5.1 Kesimpulan.....                                                                                                                                  | 86 |
| 5.2 Saran .....                                                                                                                                      | 87 |
| <b>DAFTAR PUSTAKA</b>                                                                                                                                |    |
| <b>LAMPIRAN</b>                                                                                                                                      |    |

## DAFTAR TABEL

|                                                                       | <b>Halaman</b> |
|-----------------------------------------------------------------------|----------------|
| Tabel 1.1 Data Beban Kerja .....                                      | 7              |
| Tabel 2.1 Penelitian terdahulu.....                                   | 26             |
| Tabel 3.1 Waktu penelitian .....                                      | 31             |
| Tabel 3.2 Jumlah karyawan Tamken Resto & Café Palembang .....         | 36             |
| Tabel 3.3 Definisi operasional.....                                   | 39             |
| Tabel 4.1 Karakter Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....          | 59             |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....              | 60             |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....       | 61             |
| Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Situasional ( $X_1$ )..... | 62             |
| Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Beban Kerja ( $X_2$ ).....              | 63             |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) .....        | 64             |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja Y .....             | 65             |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas .....                                | 67             |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas .....                                  | 69             |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas .....                          | 70             |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Glejser .....                                    | 72             |
| Tabel 4.12 Hasil Analisis Deskriptif .....                            | 73             |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....                    | 75             |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Korelasi ( $r$ ).....                  | 77             |
| Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....             | 78             |
| Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (Uji F) .....                           | 79             |
| Tabel 4.17 Hasil Uji Parsial (Uji t).....                             | 80             |

## DAFTAR GAMBAR

|                                                                   | Halaman |
|-------------------------------------------------------------------|---------|
| Gambar 2.1 Kerangka berpikir.....                                 | 29      |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi Tamken Resto & Café Palembang..... | 55      |
| Gambar 4.2 Grafik Hasil Uji heteroskedastisitas .....             | 71      |

## **ABSTRAK**

**M. Raafi Kesatria, "Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Tamken Resto & Café Palembang." Dibawah bimbingan Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah MM dan Nur Effen SE., MM**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan pengaruh kepemimpinan situasional, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Tamken Resto & Café Palembang, baik secara simultan maupun parsial. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Tamken Resto & Café Palembang yang berjumlah 60 orang. Data dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji F, dan uji t dengan bantuan program SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kepemimpinan situasional, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Tamken Resto & Café Palembang. (2) kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3,961 dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . (3) beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat meningkatkan produktivitas. (4) Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,713, yang berarti sebesar 71,3% variasi produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan situasional, beban kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan 28,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan situasional, Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Produktivitas kerja

## ABSTRACT

**M. Raafi Kesatria, "*The Influence of Situational Leadership, Workload, and Work Environment on the Work Productivity of Employees at Tamken Resto & Café Palembang.*" Supervised by Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M. and Nur Effen, S.E., M.M.**

This study aims to determine, analyze, and prove the influence of situational leadership, workload, and work environment on the work productivity of employees at Tamken Resto & Café Palembang, both simultaneously and partially. This research employed a quantitative method. The population in this study consisted of all 60 employees of Tamken Resto & Café Palembang. The data were analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, F-test, and t-test with the assistance of SPSS software.

The results of the study indicate that: (1) situational leadership, workload, and work environment simultaneously have a significant effect on employees' work productivity at Tamken Resto & Café Palembang; (2) situational leadership has a positive and significant effect on employees' work productivity, with a t-value of 3.961 and a significance value of  $0.001 < 0.05$ ; (3) workload has a significant effect on employees' work productivity, indicating that workload management that is in accordance with employees' capabilities can improve productivity; and (4) the work environment also has a positive and significant effect on employees' work productivity. The coefficient of determination (R Square) value is 0.713, indicating that 71.3% of the variation in employees' work productivity can be explained by situational leadership, workload, and work environment, while the remaining 28.7% is influenced by other variables outside this study.

**Keywords:** Situational Leadership, Workload, Work Environment, and Work Productivity.

## **RIWAYAT HIDUP**

M. Raafi Kesatria lahir di Palembang pada tanggal 1 Oktober 2002, merupakan anak ke 2 (dua) dari 3 (tiga) bersaudara, dari Bapak Bambang Mundakir dan Ibu Emilya Rosa. Adapun riwayat pendidikan yaitu pada tahun 2015 lulus dari SDN 158 Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan sekolah menengah pertama pada tahun 2016 di SMP Muhammadiyah 1 Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan sekolah menengah atas pada tahun 2021 di SMA Negeri 2 Palembang. Pada tahun 2022 peneliti melanjutkan pendidikannya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan zaman yang cepat membuat dunia usaha benar-benar dituntut untuk dapat meningkatkan efisiensi di setiap kegiatannya, salah satu hal yang dapat dilakukan dalam meningkatkan efisiensi kegiatan adalah meningkatkan efisiensi dalam sumber daya manusianya, penyebab pentingnya sumber daya manusia adalah betapapun tingginya suatu teknologi, cepatnya informasi yang beredar, tersedianya modal yang cukup, namun manusia tetap merupakan unsur penting untuk mencapai tujuan perusahaan karena semuanya tetap memerlukan campur tangan manusia dalam mengendalikannya (Lado dkk., 2019). Sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat di butuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, sumber daya manusia memiliki peran aktif terhadap jalannya suatu perusahaan dan proses pengambilan keputusan. Pengambilan suatu keputusan yang terbaik yang dihasilkan oleh sumber daya manusia menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya (Rezeki dkk., 2023).

Ada beberapa faktor yang membutuhkan kualitas sumber daya manusia yang diantaranya adalah produktivitas kerja karyawan. Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki setiap perusahaan, semua kegiatan manajemen yang berhubungan dengan produktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan (Irmawati & H, 2022). Maka Produktivitas kerja karyawan pada

dasarnya adalah penggunaan tenaga kerja dan peralatan secara efisien yang membawa tujuan yang sama pada hasil kinerja dan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari tenaga kerja (Hana dkk., 2022). Produktivitas tenaga kerja sangat diperlukan, karena produktivitas dan keterampilan seseorang berkembang melalui dan dalam pekerjaan. Rendahnya produktivitas dan keterampilan seseorang, sering diakibatkan oleh beberapa faktor salah satunya adalah rendahnya tingkat kedisiplinan para karyawan (Budi, 2022). Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan atau justru menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan dalam tulisan ini mengenai kepemimpinan situasional. Gaya kepemimpinan situasional memiliki dua orientasi yang berhubungan dengan tugas (Usman & Purwanti, 2022). Dalam kepemimpinan situasional ini memuat tentang bagaimana seorang manajer mampu mengidentifikasi isyarat-isyarat yang terjadi dalam lingkungannya, mendignosanya, kemudian mengadaptasi perilaku kepemimpinannya sesuai kondisi lingkungan tersebut, Dasar kepemimpinan situasional ialah kadar bimbingan/arahan pimpinan, kadar dukungan emosional, dan kematangan anggota (Hardono, 2020).

Selain kepemimpinan situasional, beban kerja juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan kelelahan dan penurunan kinerja (Alifiah, 2023). Beban kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja, Beban kerja yang berat

dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan menjadi tidak betah dalam bekerja (Irwan & Pakpahan, 2025). Peneliti (Apriyani dkk., 2023) Mengatakan beban kerja adalah Proses untuk mengetahui berapa jam kerja sumber daya manusia yang harus dikerahkan dalam jangka waktu tertentu untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Sedangkan menurut (Badrianto dkk., 2022) Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja.

Faktor lain yang turut mempengaruhi produktivitas kerja adalah Lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, Suasana kerja yang positif, rasa saling percaya, dan dukungan dari rekan kerja dapat menciptakan motivasi intrinsik yang mendorong karyawan untuk berkontribusi secara optimal (Al Afif dkk., 2024). Lalu menurut (Dwi dkk., 2025) kondisi lingkungan kerja yang sirkulasi udaranya baik, fasilitas kerja tersedia, penerangan ruangan memadai akan dapat membuat para pegawai bekerja dengan nyaman, Selain itu suasana kerja yang kondusif, hubungan atasan dan bawahan harmonis, hubungan harmonis antara para pegawai akan membuat para pegawai bekerja dengan tenang.

Persaingan yang semakin ketat ini menuntut setiap pelaku usaha, termasuk Tamken Resto & Café, untuk mampu meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja

karyawan agar tetap bertahan dan berkembang. Dalam konteks ini, produktivitas kerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu usaha di bidang jasa. Tamken Resto & Café Palembang, yang bergerak di sektor kuliner, juga mengalami tantangan dalam mempertahankan produktivitas kerja karyawannya agar tetap maksimal.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan di Tamken Resto & Café Palembang. Hal ini terlihat dari adanya penurunan produktivitas kerja yang diduga dipengaruhi oleh kepemimpinan situasional, beban kerja dan lingkungan kerja.

Fenomena di Tamken Resto & Café Palembang mengenai kepemimpinan situasional pada kondisi operasional tertentu pimpinan cenderung memberikan instruksi secara langsung kepada karyawan tanpa banyak diskusi, pembagian tugas yang dilakukan secara cepat terkadang membuat karyawan kurang memahami tugas secara rinci sehingga berdampak pada pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, dalam kondisi tertentu komunikasi antara pimpinan dan karyawan belum berjalan secara jelas sehingga arahan yang diberikan kurang dipahami oleh karyawan, bahkan dalam situasi kerja tertentu pimpinan juga diharapkan mampu membangun komunikasi dua arah dengan karyawan serta ikut terlibat dalam penyelesaian pekerjaan. Fenomena- fenomena tersebut secara umum dapat mempengaruhi kelancaran kerja dan berdampak pada produktivitas karyawan. (Karlina Aziz dkk., 2025) pendekatan kepemimpinan situasional ini mendorong rasa percaya diri dan motivasi anggota tim, Ketika mereka merasa didukung dan dihargai oleh

pembimbing, mereka lebih terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik mereka dan mencapai target yang ditetapkan.

Fenomena beban kerja di Tamken Resto & Café Palembang pekerjaannya bersifat cepat, dinamis, dan berorientasi pada pelayanan yang tinggi. Seperti karyawan yang sering merangkap tugas (misalnya waiter bantu checker atau bantu dapur saat jam ramai dan padat), jam kerja sering melebihi jam operasional sesuai SOP nya terutama saat weekend, hari libur nasional, dan event tertentu sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja lembur melebihi jam kerja yang telah ditentukan, karyawan harus bekerja serba cepat saat jam ramai, ditambah lagi jumlah karyawan yang mungkin tidak sebanding dengan jumlah pelanggan. Hal-hal tersebut kemungkinan besar akan berdampak pada potensi kesalahan pelayanan meningkat, kelelahan fisik, dan stres kerja meningkat. Apabila kondisi tersebut terjadi, maka akan berdampak pada menurunnya produktivitas kerja karyawan. (Nopitasari H & Setianingsih R, 2025) beban kerja terlalu berat dan target yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, ini dapat menurunkan produktivitas karena karyawan menjadi kurang efektif dan efisien.

Untuk memperkuat fenomena terkait beban kerja karyawan pada Tamken Resto & Café Palembang, peneliti menyajikan data rekapitulasi penjualan yang diperoleh dari dokumentasi operasional perusahaan selama periode Februari dan Maret 2026. Data ini mencerminkan jumlah pelanggan, jumlah transaksi, serta rata-rata jam kerja karyawan dalam menjalankan aktivitas operasional sehari-hari. Adapun rekapitulasi data penjualan dan beban kerja karyawan pada Tamken Resto

& Café Palembang selama periode Februari dan Maret 2026 disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data Beban Kerja Karyawan**  
**Tamken Resto & Café Palembang**  
**(Februari - Maret 2026)**

| No.                      | Minggu                          | Total Pelanggan                                | Total Transaksi    | Rata-rata Jam Kerja | Jumlah Karyawan | Kondisi Beban Kerja     |
|--------------------------|---------------------------------|------------------------------------------------|--------------------|---------------------|-----------------|-------------------------|
| 1.                       | Minggu 1<br>1-7<br>Februari     | 1.850<br>Orang                                 | 1.670<br>Transaksi | 8 Jam               | 60 Orang        | Normal<br>60%           |
| 2.                       | Minggu 2<br>8 – 15<br>Februari  | 2.250<br>Orang                                 | 1.900<br>Transaksi | 8 - 9<br>Jam        | 60 Orang        | Cukup<br>Tinggi<br>75%  |
| 3.                       | Minggu 3<br>16 – 22<br>Februari | 2.700<br>Orang                                 | 2.450<br>Transaksi | 8- 10<br>Jam        | 60 Orang        | Sangat<br>Tinggi<br>85% |
| 4.                       | Minggu 4<br>23 – 28<br>Februari | 3.350<br>Orang                                 | 3.140<br>Transaksi | 8 – 11<br>Jam       | 60 Orang        | Sangat<br>Tinggi<br>90% |
| 5.                       | Minggu 1<br>1-7 Maret           | 2.100<br>Orang                                 | 1.800<br>Transaksi | 8 Jam               | 60 Orang        | Normal<br>65%           |
| 6.                       | Minggu 2<br>8 – 15<br>Maret     | 2.450<br>Orang                                 | 2.100<br>Transaksi | 8 – 9<br>Jam        | 60 Orang        | Cukup<br>Tinggi<br>75%  |
| 7.                       | Minggu 2<br>16 – 22<br>Maret    | 2. 750<br>Orang                                | 2.350<br>Transaksi | 8 – 10<br>Jam       | 60 Orang        | Cukup<br>Tinggi<br>80%  |
| 8.                       | Minggu 3<br>23 – 31<br>Maret    | 3.050<br>Orang                                 | 2.810<br>Transaksi | 8 – 11<br>Jam       | 60 Orang        | Sangat<br>Tinggi<br>90% |
| <b>Total keseluruhan</b> |                                 | <b>20.500 Orang</b><br><b>18.220 Transaksi</b> |                    |                     |                 |                         |

Sumber: Data Internal Tamken Café & Resto (2026)

Berdasarkan data rekapitulasi penjualan dan beban kerja karyawan Tamken Resto & Café Palembang selama periode Februari hingga Maret 2026, terlihat

adanya peningkatan jumlah pelanggan dan transaksi secara bertahap setiap bulannya. Pada bulan Februari dan Maret jumlah pelanggan tercatat sebanyak 20.500 orang. Hal ini terlihat dari peningkatan rata-rata jam kerja yang semula berada pada kisaran 8 jam per hari menjadi 10–11 jam per hari. Peningkatan jumlah pelanggan yang terjadi pada periode Februari hingga Maret 2026 tidak terlepas dari faktor musiman, yaitu bertepatan dengan bulan Ramadhan yang dimulai pada tanggal 20 Februari 2026 serta perayaan Idul Fitri pada tanggal 21 Maret 2026. Pada periode tersebut, terjadi perubahan pola konsumsi masyarakat yang berdampak langsung terhadap meningkatnya aktivitas pada sektor usaha kuliner, khususnya restoran dan café.

Selama bulan Ramadhan, masyarakat cenderung lebih sering melakukan kegiatan berbuka puasa di luar rumah, baik bersama keluarga, teman, maupun rekan kerja. Kegiatan ini menyebabkan peningkatan jumlah kunjungan pelanggan, terutama pada waktu menjelang berbuka puasa hingga malam hari. Selain itu, adanya tradisi “bukber” (buka bersama) juga menjadi salah satu faktor utama yang mendorong lonjakan jumlah pelanggan dalam waktu yang relatif singkat. Memasuki mendekati hari raya Idul Fitri dan juga Cuti bersama, peningkatan jumlah pelanggan semakin signifikan. Hal ini disebabkan oleh meningkatnya mobilitas masyarakat, kegiatan silaturahmi, serta kecenderungan masyarakat untuk berkumpul dan menikmati hidangan di luar rumah setelah menjalani ibadah puasa selama satu bulan. Kondisi tersebut menyebabkan permintaan terhadap layanan restoran dan café meningkat secara drastis. Lonjakan pelanggan ini berdampak langsung terhadap meningkatnya volume pekerjaan karyawan, baik dari segi

jumlah pesanan, kecepatan pelayanan, maupun durasi jam kerja. Dalam waktu tertentu, khususnya pada jam-jam sibuk (*peak hours*), karyawan dituntut untuk bekerja lebih cepat dan lebih intensif dibandingkan hari biasa. Hal ini menyebabkan beban kerja karyawan meningkat secara signifikan. (Dwi Astuti dkk., 2025) meningkatnya jumlah pelanggan terutama saat akhir pekan menyebabkan peningkatan beban kerja mental dan fisik karyawan restoran. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh tekanan waktu kerja (*temporal demand*), jam kerja panjang, dan SOP operasional sehingga dapat memengaruhi performa kerja karyawan.

Dengan demikian, beban kerja karyawan cenderung berada pada kategori cukup tinggi hingga sangat tinggi. Fenomena ini mengindikasikan bahwa dalam sektor usaha kuliner, beban kerja tidak hanya dipengaruhi oleh jumlah tenaga kerja, tetapi juga oleh fluktuasi jumlah pelanggan dan intensitas pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Jika kondisi ini berlangsung secara terus-menerus, maka dapat berdampak pada kelelahan kerja, penurunan kualitas pelayanan, serta menurunnya produktivitas kerja karyawan. (Yoshua E dkk., 2025) beban kerja yang tinggi dan kelelahan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin tinggi beban kerja yang diterima secara terus-menerus, maka produktivitas kerja cenderung menurun.

Selain gaya kepemimpinan situasional dan juga beban kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Pada sektor makanan dan minuman lingkungan kerja cenderung dinamis terutama pada jam operasional ramai. Kondisi tersebut terlihat dari suasana kerja yang cukup bising, ruang kerja yang padat jika kondisi lingkungan ramai. Selain itu, tekanan

kerja tinggi saat jam ramai sehingga komunikasi antar karyawan kurang efektif (misalnya, koordinasi antara dapur dan pelayanan kurang lancar). Lingkungan kerja yang demikian dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja dan akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan. (Syaviranataniar & Zsa z, 2025) lingkungan kerja yang nyaman, baik secara fisik maupun psikologis, juga sangat penting karena dapat meningkatkan semangat dan efektivitas kerja.

Dari beberapa faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Terdapat fenomena nyata yang berhubungan langsung pada produktivitas karyawan pada Tamken Café & Resto diantaranya adalah masih ditemukan hasil pekerjaan yang kurang rapi dan ketelitian kerja yang kurang maksimal hal ini sering berdampak pada kesalahan dalam melakukan pelayanan langsung pada pelanggan, jumlah pelanggan yang meningkat menyebabkan karyawan harus menyelesaikan banyak pekerjaan dalam waktu bersamaan sehingga jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Disiplin waktu karyawan masih belum optimal, yang ditunjukkan dengan adanya keterlambatan kehadiran serta peningkatan izin sakit dari waktu ke waktu. Kondisi tersebut diduga dipengaruhi oleh beban kerja serta lingkungan kerja yang kurang nyaman. (Setiawan & Sutrisno, 2025) produktivitas kerja yang menjadi target perusahaan dapat tercapai, agar tercipta hasil yang seimbang antara apa yang telah perusahaan berikan dengan apa yang telah karyawan kontribusikan kepada perusahaan.

Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh kepemimpinan situasional, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja menunjukkan

temuan yang belum konsisten. Beberapa penelitian menyatakan ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan, namun penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda tergantung pada kondisi organisasi dan karakteristik karyawan. Selain itu, penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada sektor manufaktur dan perkantoran, sehingga masih terbatas pada sektor jasa seperti restoran dan kafe yang memiliki sistem kerja dinamis. Namun, belum terdapat penelitian yang secara spesifik mengkaji hubungan antara kepemimpinan situasional, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada konteks tersebut.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji secara lebih mendalam pengaruh kepemimpinan situasional, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Tamken Resto & Café Palembang. Oleh sebab itu, sangat penting untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam untuk memahami sejauh mana ketiga faktor itu berdampak pada produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk mengangkat judul: **“Pengaruh kepemimpinan situasional, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Tamken Resto & Cafe Palembang.”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan situasional, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Tamken Resto & Cafe Palembang?

2. Apakah kepemimpinan situasional berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Tamken Resto & Cafe Palembang?
3. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Tamken Resto & Cafe Palembang?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Tamken Resto & Cafe Palembang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan:

1. Pengaruh kepemimpinan situasional, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Tamken Resto & Café Palembang.
2. Pengaruh kepemimpinan situasional terhadap produktivitas kerja karyawan pada Tamken Resto & Café Palembang.
3. Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Tamken Resto & Café Palembang.
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Tamken Resto & Café Palembang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memperkaya kajian dalam bidang manajemen sumber daya manusia,

khususnya yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai bagaimana kepemimpinan situasional, beban kerja, dan lingkungan kerja saling berhubungan dalam mempengaruhi produktivitas kerja.

## **2. Manfaat Praktis**

### **a. Bagi perusahaan (Tamken Resto & Café Palembang)**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang langsung dirasakan oleh pihak manajemen, terutama dalam memahami kondisi nyata karyawan di lapangan. Hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam mengevaluasi gaya kepemimpinan yang selama ini diterapkan, apakah sudah sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik karyawan atau belum. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengatur pembagian beban kerja agar lebih seimbang, sehingga karyawan tidak merasa terlalu terbebani atau justru kurang tertantang. Dari sisi lingkungan kerja, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman, aman, dan mendukung karyawan dalam bekerja.

### **b. Bagi peneliti selanjutnya**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi titik awal atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji topik yang sama. Peneliti berikutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain, menggunakan metode yang berbeda, atau mengambil objek penelitian yang lebih luas. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya

berhenti pada satu kajian saja, tetapi dapat terus berkembang dan memberikan kontribusi yang lebih luas di masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afifah Syawalia, S., & Wiradendi Wolor, C. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA. Dalam *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia* (Vol. 2, Nomor 4). <https://jpion.org/index.php/jpi485>Situswebjurnal:<https://jpion.org/index.php/jpi>
- Al Afif, F. S., Merdeka, G., & Sudapet, I. N. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Food dan Beverage Restoran di Jawa Timur. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, 2(2), 74–82. <https://doi.org/10.29138/jkis.v2i2.50>
- Alam, F. N., & Apriadi, D. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Hotel Sangga Buana. *Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi*, 5(3), 519–531. <https://doi.org/10.51903/jupea.v5i3.4266>
- Alifiah, F. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja dan pengembangan karir di mediasi oleh motivasi.*
- Anggraini dwi shaqila, Rony zahara, & sari kuwara rycha. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan.*
- Apriyani, D., Purnamasari, E. D., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hindoli (A Cargill Company). *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 8. <https://doi.org/10.33087/eksis.v14i1.337>
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401–410. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.607>
- Budi, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Karyawan. *Dynamic Management Journal*, 6(2), 83. <https://doi.org/10.31000/dmj.v6i2.6732>
- Darmasari, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sinar Utama Yamaha Kota Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis FISIPOL UNMUL*, 10(4), 296–302. <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/jadbis/index>

Dheya Kusuma Arianing Putri. (2023). Pengaruh Program Training, Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Pengaruh Program Training, Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi*.

Dr widodo. (2017). *Metologi Penelitian populer &Praktis*.

Dwi Astuti, N., Ade, D., Diem, R., & Widowati, I. (2025). Analisis Beban Kerja Karyawan di Restoran Ayam Geprek Sambel Cenghar Menggunakan Metode NASA-TLX Analysis of Employee Workload at Ayam Geprek Sambel Cenghar Restaurant Using the NASA-TLX Method. *Jurnal Teknologika*, 15, 847–856. <https://doi.org/10.51132/teknologika.v15i2.521>

Dwi, K., Putra, P., Ketut, N., Irwanti, D., Luh, N., & Agustini, P. (2025). *KECAMATAN BANJARANGKAN KABUPATEN KLUNGKUNG [ The Effect of Leadership and Work Environment on Job Satisfaction and Performance of Village Officials in Bakas Village , Banjarangkan District , Klungkung Regency ]*. 1041–1055.

Evi, S., Tri, W., & Tri, V. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak*. 4(10), 909–922.

Gustrian Pratama, T., & Veybitha, Y. (2024). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja Pada Direktorat Operasi Dan Produksi Kompartemen Operasi, Unit Kerja Ammonia Pusri 2B*.

Hakimah, Y., Suprani, Y., & Said, M. (2023). Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dimediasi Motivasi Pegawai PDAM Unit Kertapati Palembang. *Jurnal Ekombis Review*, 11(1), 11. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i12>

Hamdani, H., & Sa'diyah, H. (2025). Konsep Dasar Penyusunan Hipotesis dan Kajian Teori dalam Penelitian. *Journal of Linguistics and Social Studies*, 2(2), 64–73. <https://doi.org/10.52620/jls.v2i2.93>

Hana, S. P., Dewi, T., & Whisnu, H. T. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Reasuransi Nasional Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 11–20.

- Hapsari, I., & Ichwani, T. (2022). PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DITJEN PPKTRANS KEMENDESA PDPT. *JIMP*, 2(2).
- Hardono. (2020). TheJournalish: Social and Government PENGARUH KEPEMIMPINAN KONTINJENSI DAN KEPEMIMPINAN SITUASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA Hardono Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Isti Ekatana Upaweda) Yogyakarta. *TheJournalish: Social and Government*, 1(2), 81–91.
- Ilmi, M., Ariani, L., & Listin Quarta, D. (2024). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pembimbing Kemasyarakatan BAPAS Kelas 1 Banjarmasin*. (1). <https://doi.org/10.47134/pjp.v1i4.29>
- Imam Ghazali. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS* 26.
- Indriani, Y., Joesyiana, K., & Lussianda, E. O. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta*. 2(November), 287–297.
- indriati hanum, ningrum ratna, & lestari rahmawati. (2023). *Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan*.
- Irmawati, I., & H, F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kecamatan Barebbo Kabupaten Bone. *Journal of Indonesian Scholars for Social Research*, 2(2), 155–169. <https://doi.org/10.59065/jissr.v2i2.35>
- Irwan, sinaga nopian, & Pakpahan, B. (2025). *No Title*. 7(1), 22–34.
- Istiqomah, H., & Suji'ah, U. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Variabel Moderating Kepuasan Kerja. *Journal of Economics, Business, Accounting and Management*, 2(2), 206–224. <https://doi.org/10.61476/h5fbbk60>
- Joben. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja. Dalam *Journal of Management, Economic and Accounting (JMEA)* (Vol. 1, Nomor 1). <https://pusdikra-publishing.com/index.php/jisc>
- Kadir, A., Melania, M., Jayen, F., & Syaukillah, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panasea Banjarmasin.

*Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 13(2), 127–139.  
<https://doi.org/10.30649/japk.v13i2.96>

Karlina Aziz, S., Rasyid, M., & Manajemen Pendidikan Islam, M. (2025). Menelusuri Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Dinamika Kelompok terhadap Produktivitas Tim di Pondok Pesantren Darul Arifin Jambi. *Moral: Jurnal kajian Pendidikan Islam*, 2, 62–72.  
<https://doi.org/10.61132/moral.v2i1.498>

Kartini mulyani tri, zed zuliawati, e, & nugroho prasetya a. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*.

Latif, A., & Wilanda, W. (2019). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BIRO PENGGADAAN JASA PT. SEMEN PADANG Tbk. Dalam *Jurnal Sains dan Teknologi* (Vol. 19, Nomor 1).

Machali. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif: Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga.

Manik, A., & Turmudhi, A. (2024). Produktivitas Karyawan: Analisis Dampak Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja. *EKOMA : Jurnal Ekonomi*, 4(1).

Maulana, & Gandung M. (2025). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Dinasti Kreatif Indonesia Tangerang Selatan*.

Nadut, L. N., Nursiani, N. P., Dhae, Y. K. I. D. D., Fanggidae, R. E., & Manajemen, P. (2025). PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT BALIYONI SAGUNA *The Influence of Workload and Work Motivation on Employee Productivity at PT Baliyoni Saguna Koresponden: a*.

Nopitasari H, & Setianingsih R. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Padasa Enam Utama*.

Novia, H., Azhar, Yanita, & Nurmala. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Perkebunan PT. Sulaiman Saleh Kabupaten Langkat Sumatera Utara*. 03, 3031–9498.

- Novian Pradipta, R. (t.t.). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI Suhermin Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.*
- Novitas, S., & Prapanca, D. (2023). Pengaruh kelelahan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Homecare medis. *Bisnis dan Pendidikan (JEBP)*, 3(4), 265–275. <https://doi.org/10.17977/um066v3i42023p265-275>
- Pratikno, Y., Nurakhim, B., Hermawan, E., & Hakim, M. A. R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 10(3), 1023. <https://doi.org/10.17358/jabm.10.3.1023>
- Prof. Ir, Rudy C Tarumingkeng, P. (2025). *PLEKSIBILITAS DALAM KEPEMIMPINAN: Gaya kepemimpinan situasional adaktif untuk era modern.*
- Rachmawati dwi. (2024). *Metopen Esti Dwi Rachmawati.*
- Rezeki, F., Badrianto, Y., & Turmudhi, A. (2023). 2968-8445-1-Pb. 68–73.
- Ridha Septina Arini, Junaidi Junaidi, Periyadi Periyadi, Lamsah Lamsah, & Abdurrahman Abdurrahman. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Graha Inti Jaya. *Jurnal Bisnis Kreatif dan Inovatif*, 2(4), 137–149. <https://doi.org/10.61132/jubikin.v2i4.1111>
- Saiful Akbar, R., Ria Irawan, P., Rahman, E., Taryanto, T., & Fa'uzobihi, F. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dua Kuda Indonesia Jakarta. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 2061–2066. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13139>
- sarip S. (2023). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT ABC PERSADA.*
- Selly Tetania, N., & Susanto, A. H. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT ZZZ. *Bisnis dan Kewirausahaan*, 2(3), 46–60. <https://journal.sinov.id/index.php/jurimbik>■page46
- Septiawan, I. P. A., & Heryanda, K. K. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2).

- Setiawan, E., & Sutrisno, E. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Tri Jaya Tangguh Gorontalo. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 18(1), 27–35. <https://doi.org/10.56521/manajemen-dirgantara.v18i1.1278>
- Sianipar, F., & Zehbi Armadani, M. (2025). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada Bagian Produksi PT Indofood CBP Sukses Makmur tbk.*
- Sofiana, Evi ; Wahyuarini, Tri ; Novieyana, S. (2020). *Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak Evi Sofiana<sup>1</sup>, Tri Wahyuarini<sup>2</sup>, Syarifah Novieyana<sup>3</sup> 1,2,3Politeknik Negeri Pontianak, Kota Pontianak, Kalimantan Barat 78124 ARTICLE. 8, 1–15.*
- Sri, D. (2023). ( *Studi kasus Di PT . INTI SUKSES GARMINDO BAWEN* ) SKRIPSI UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI ( UNDARIS ) KARYAWAN CUTTING PT . INTI SUKSES GARMINDO ,.
- sugiyono. (2020). *Metode penelitian administrasi (Pendekatan Kuantitatif,Kualitatif, dan R&D).*
- sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Alfabeta, Bandung.*
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif.*
- Suleman Hsb, M., Fitriyanti, &, Tinggi, S., Ekonomi, I., Mulya, P., Arifin, J., & 58 Pekanbaru, A. N. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru. Dalam *Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah* (Vol. 3, Nomor 1).
- Suprani, Y., Said, M., Hakimah, Y., & Anggraini, M. (2023). *Pengaruh Green Productivity Sebagai Mediasi Pada Lingkungan Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT Indofood CBP Sukses Makmur TBK Cabang Palembang.*
- Syaputra reonaldi, robiyati, & hakri agus. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo.*
- Syaviranataniar, & Zsa z. (2025). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI RESTORAN JOSS GANDOS JEMURSARI SURABAYA.*

- Usman, O., & Purwanti, P. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*. (4), 1–32.
- Wahyuningsih tri. (2019). *PENGARUH PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN*.
- Wardani, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(4), 998–1011. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.4.06>
- Wicaksana, E. P. S. W., Fanggidae, R. E., Nafie, R. E. I., Timuneno, T., & Manajemen, P. (2021). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE) CABANG UTAMA KUPANG* *The Influence of Workload and Work Environment in Employee Productivity at PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Main Branch Kupang* *Koresponden : a) ernando*.
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). *Hipotesis Penelitian Kuantitatif*. 3(2).
- Yoshua E, Roy, & Sundjoto. (2025). *PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN KELELAHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CAFE KOPI FLORES DI BUDURAN SIDOARJO*.
- Yuliana, A. P., & Saputro, A. H. (2025). *Pengaruh Budaya Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Pada Bagian Sewing Di PT Kahatex*. 4, 2026. <https://doi.org/10.61104/alz.v4i1.4091>
- Zohriah, A., & Fauzi, A. (2023). *Penerapan Model Kepemimpinan Situasional Menurut Hersey Dan Blandhard Pada Lembaga Pendidikan*. 06(01), 2523–2529.

