

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI PT.P&P
BANGKINANG DESA SIMALINYANG KABUPATEN KAMPAR**

***Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Islam Riau***



OLEH :

MIRA ANNISA
NPM : 165210975

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN-S1
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2021



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : MIRA ANNISA
NPM : 165210975
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT.P&P BANGKINANG
DESA SIMALINYANG

Disahkan Oleh:
Pembimbing

Prof. Dr. Hj. Sri Inrastuti S., MM

Diketahui :

Dekan



(Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., AK., CA)

Ketua Program Studi

(Abd. Razak Jer, SE., M.Si.)

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 793/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 26 Juli 2021, Maka pada Hari Rabu 28 Juli 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Nama | : Mira Annisa |
| 2. NPM | : 165210975 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. P&P Bangkinang Desa Simalinyang. |
| 5. Tanggal ujian | : 28 Juli 2021 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (A-) 76 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua



Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris



Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
2. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
3. Deswarta, SE., MM

(.....) (.....) (.....)

Notulen

1. Gilang Nugroho, SE., MM

(.....)



Pekanbaru, 28 Juli 2021

Mengetahui
Dekan,



Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

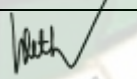
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Mira Annisa
NPM : 165210975
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. P&P Bangkinang Desa Simalinyang.
Hari/Tanggal : Rabu 28 Juli 2021
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		
2	Yul Efnita, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

- | | |
|---------------------------|--------------------|
| 1. Lulus | (Total Nilai) |
| 2. Lulus dengan perbaikan | (Total Nilai 75) |
| 3. Tidak Lulus | (Total Nilai) |

Mengetahui
An.Dekan

Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 28 Juli 2021
Ketua Prodi

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Mira Annisa
NPM : 165210975
Judul Proposal : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. P&P Bangkinang.
Pembimbing : 1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
Hari/Tanggal Seminar : Kamis 08 April 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM	Ketua	1. 
2.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Anggota	2. 
3.	Deswarta, SE., MM	Anggota	3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis

Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 08 April 2021
Sekretaris,

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor:396/Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 12 Mei 2020 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986
b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987
2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013 -
5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1	Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM	Guru Besar, D/d	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:

N a m a : Mira Annisa
N P M : 165210975
Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. P&P Bangkinang

3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.

4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.

5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.

6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.

Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
Pada Tanggal: 13 Mei 2020
Dekan,

Dr. Firdaus A. Rahman, M.Si, Ak.,CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : MIRA ANNISA
NPM : 165210975
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI PT.P&P BANGKINANG DESA SIMALINYANG
PEMBIMBING : PROF. DR. SRI INDRASTUTI, SE., MM

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu **30%** (tiga puluh persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 15 Juli 2021

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

الْجَامِعَةُ الْإِسْلَامِيَّةُ الرَّيُّوْنِيَّةُ

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

Pekanbaru, 8 Maret 2019 M
1 Rajab 1440 H

Nomor : 297/E-UIR/27-FE/2019
Lamp : -
Hal : **Mohon Izin Pengambilan Data**

Kepada Yth : Pimpinan PT. Bangkinang Desa Simalinyang
Di
Tempat

Assalamua'laikum Wr. Wb.

Dengan hormat, bersama ini surat kami sampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa mahasiswa:

Nama : Mira Annisa
NPM : 165210975
Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Riau
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen (S1)
Alamat : Pekanbaru

Mahasiswa tersebut diatas bermaksud akan mengambil data dan informasi pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir mata kuliah Metode Penelitian.

Data/informasi yang Bapak/Ibu berikan akan digunakan semata-mata untuk kepentingan penelitian dan tidak akan dipublikasikan.

Demikian kami sampaikan, atas kerja samanya kami haturkan terima kasih.

Wassalam
Dekan

Drs. H. Abrar, M.Si., Ak., CA.

Xbs (Sdr. Mira Annisa) telah datang
ke PT. Bangkinang - Simalinyang mengajukan surat pengantar
izin pengambilan data untuk metode penelitian
Sebagai bahan tugas akhir Kuliah.

Kami menyetujui dan memberikan izin untuk hal tersebut diatas
dengan waktu yang disesuaikan oleh Sdr. Mira Annisa.

PT. PERINDUSTRIAN & PERDAGANGAN
"BANGKINANG"
DI SIMALINYANG

Darmanto, S.Hum, SH
Ketua SDM & Umum.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريوية

396

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

FORMULIR PENGUSULAN SK. PEMBIMBING DAN PROSEDUR SEMINAR PROPOSAL

NAMA

: Mira Annisa

NPM

: 165240975

PROGRAM STUDI

: Manajemen

KONSENTRASI

: MSM

JUDUL SKRIPSI

: Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas
: kerja karyawan pada bagian produksi
: PT. P&P Bangkinang desa sinalingang kabupaten
: Kampar

USULAN PEMBIMBING

CATATAN PEMBIMBING I

PEMBIMBING I :

Prof. Sri Indrastuti

PEMBIMBING II :

[Signature]

[Signature]
23/11/20

CATATAN PEMBIMBING II

CATATAN KETUA PRODI

PEKANBARU, ...

WAKIL DEKAN I

PERSYARATAN PENGUSULAN :

1. Proposal yang telah disetujui Prodi
2. Kwitansi Jurnal Kiat

ABSTRAK

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI PT.P&P
BANGKINANG DESA SIMALINYANG KABUPATEN KAMPAR**

OLEH :

MIRA ANNISA
NPM : 165210975

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.P&P Bangkinang di Desa Simalinyang . Penelitian ini dilaksanakan pada PT.P&P Bangkinang,di Desa Simalinyang kabupaten Kampar. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang dengan menggunakan metode purposive. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner, sementara penelitian menjelaskan bahwa lingkungan kerja sudah baik dan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan .

Kata kunci : Lingkungan kerja, produktivitas

ABSTRACT

**THE EFFECT OF THE WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE
WORK PRODUCTIVITY IN THE PRODUCTION SECTION OF PT.P&P
BANGKINANG SIMALINYANG VILLAGE,KAMPAR REGENCY**

The purpose of this study was to determine the effect of the work environment on employee productivity at PT. P&P Bangkinang in Simalinyang Village. This research was conducted at PT. P&P Bangkinang, in Simalinyang Village, Kampar Regency. The samples in this study amounted to 40 people using the purposive method. Data collection techniques used interviews and questionnaires, while the study explained that the work environment was good and had a positive effect on employee productivity.

Keywords: work environment, productivity

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil 'alamin

Puji syukur atas kehadiran Allah S.W.T. yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul "Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi PT.P&P Bangkinang di desa simalinyang."

Shalawat beriring salam semoga tercurah dan terlimpahkan kepada junjungan kita yakni Nabi besar Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabat beliau. Mudah-mudahan dengan seringnya kita bershalawat kepadanya, kelak kita mendapat syafaatnya di yaumul akhir nanti dan diakui sebagai umat beliau.Amin ya rabbal 'alamin.

Penulisan skripsi ini merupakan kewajiban bagi penulis untuk memenuhi sebagian syarat-syarat penyelesaian studi, guna mendapatkan gelar sarjana Strata 1 pada Jurusan Manajemen konsentrasi Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak ditemukan kekurangan baik dalam segi penyajiannya, sehingga skripsi ini belum mencapai kesempurnaan sebagaimana yang diharapkan.Dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan serta dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Teristimewa buat Ayahanda Anis Chaniago dan Ibunda Nurkayah tercinta yang telah mengandung, melahirkan serta membesarkan dan penulis dengan penuh pengorbanan dan kesabaran tanpa pamrih, memberikan

dukungan dan memotivasi kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan studi sampai ke perguruan tinggi.

2. Teruntuk uni Riawati, abang Hendra junaidi, abang Epi darpendi, kakak ipar titis yuliani dan sari dewi mahyanti yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Prof Dr. Syafrinal., SH., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau dan Wakil Rektor I, II, III Universitas Islam Riau
4. Bapak Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
5. Bapak H. ABD RAZAK Jer, SE., M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
6. Ibu Prof. Dr. Sri Indrastuti., MM selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan terbaik, arahan dan motivasi kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini, semoga selalu dalam lindungan Allah Subhannahu Wa Ta'ala dan dalam keadaan sehat jasmani dan rohani. Aamiin
7. Bapak Syaefulloh, SE., M.Si. selaku dosen pembimbing akademik (PA) yang telah membimbing serta memberikan motivasi kepada penulis dalam penulisan skripsi ini
8. Terimakasih untuk diri saya sendiri karena telah berjuang untuk menyelesaikan skripsi ini
9. Terimakasih kepada teman sahabatku elda yanti ramli, sarah seren, teddy irvansyah, faras kausar, fhadilla yang telah selalu memberikan dukungan, bantuan dan semangat kepada penulis.

10. Semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga apa yang telah diberikan menjadi amal serta mendapat ridho dan balasan dari Allah SWT.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

Pekanbaru 21 Mei 2021

Mira Anisa



DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar belakang masalah.....	1
1.2 Perumusan masalah.....	3
1.3 Tujuan dan manfaat penulisan.....	3
1.4 Sistematika penulisan.....	4
BAB II TELAAH PUSTAKA.....	5
2.1 Pengertian lingkungan kerja.....	5
2.1.1 Jenis lingkungan kerja.....	7
2.1.2 Lingkungan kerja fisik.....	7
2.1.4 Lingkungan kerja non fisik.....	8
2.1.5 Factor yang mempengaruhi lingkungan kerja.....	8
2.1.6 Pembagian lingkungan kerja.....	12
2.2 Pengertian produktivitas.....	13
2.2.1Faktor yang mempengaruhi produktivitas.....	14
2.23 Cara meningkatkan produktivitas.....	16
2.3 Penelitian terdahului.....	17
2.4 Kerangka pemikiran.....	19

2.5 Hipotesis.....	19
BAB III METODE PENELITIAN.....	20
3.1 Lokasi penelitian.....	20
3.2 Operasionel variabel.....	20
3.3 Populasi dan sampel.....	21
3.3.1 Populasi.....	21
3.3.2 Sampel.....	21
3.4 Jenis dan sumber data.....	21
3.4.1 Data primer.....	22
3.4.1 Data sekunder.....	22
3.5 Teknik pengumpulan data.....	22
3.5.1 Wawancara.....	22
3.5.2 Kuesioner.....	22
3.6 Analisis data	23
3.6.1 Uji validitas.....	23
3.6.2 Uji reabilitas.....	24
3.6.3 Analisis regresi linier sederhana.....	25
3.6.4 Pengukuran hipotesis.....	25
BAB IV GAMBARAN OBEJEK PENELITIAN.....	27
4.1 Sejarah singkat perusahaan.....	27
4.2 Struktur organisasi.....	28
4.3 Uraian tentang tanggung jawab dan wewenang.....	31
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMABAHASAN.....	38
5.1 Karakteristik responden penelitian.....	38

5.1.1 Responden berdasarkan jenis kelamin.....	38
5.1.2 Resopnden berdasarkan umur.....	39
5.1.3 Responden berdasarkan tingkat pendidikan.....	40
5.1.4 Responden berdasarkan masa kerja.....	40
5.2 Uji kualitas data penelitian.....	41
5.2.1 Uji validitas.....	41
5.2.2 Uji reabilitas.....	42
5.3 Analisis deskriptif lingkungan kerja.....	43
5.4 Rekapitulasi tanggapan responden tentang lingkungan kerja....	51
5.5 Analisis deskriptif produktivitas.....	53
5.6 Rekapitulasi tanggapan responden tentang produktivitas.....	59
5.7 Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan...61	
5.8. Pembahasan hasil penelitian.....	62
5.9 Uji koefisien determinasi.....	63
5.10 uji epsilon.....	64
5.11 pembahasan hasil penelitian	65
BAB VI. PENUTUP.....	66
6.1 Penutup.....	67
6.2 Saran.....	67
Daftar pustaka.....	68
Lampiran.....	70

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 jumlah produksi,jumlah karyawan,dan jam kerja.....	2
Tabel 2.1 penelitian terdahulu.....	17
Tabel 3.1 operasional variabel.....	20
Tabel 3.5 tingkat keandalan cronbach,s alpha.....	24
Tabel 5.1 identitas responden berdasarkan jenis kelamin.....	38
Tabel 5.2 identitas responden berdasarkan tingkat umur.....	39
Tabel 5.3 identitas responden berdasarkan pendidikan.....	39
Tabel 5.4 identitas responden berdasarkan masa kerja.....	40
Tabel 5.5 uji validitas.....	41
Tabel 5.6 uji reabilitas.....	42
Tabel 5.7 tanggapan responden tentang penerangan di tempat kerja...	43
Tabel 5.8 tanggapan responden tentang keadaan udara di tempat kerja.	44
Tabel 5.9 tanggapan responden tentang kebisingan di tempat kerja...	45
Tabel 5.10 tanggapan responden tentang ruang gerak di tempat kerja..	46
Tabel 5.11 tanggapan responden tentang bau-bauan di tempat kerja.....	47
Tabel 5.12 tanggapan responden tentang factor keindahan,dekorasi dan tata warna.....	48
Tabel 5.13 tanggapan responden tentang keamanan karyawan.....	49
Tabel 5.14 tanggapan rsponden tentang hubungan antar karyawan.....	50
Tabel 5.15 rekapitulasi variabel lingkungan kerja.....	51
Tabel 5.16 tanggapan responden tentang kualitas pekerjaan dapat meningkatkan produktivitas.....	52

Tabel 5.17 tanggapan responden tentang upah dapat meningkatkan produktivitas.....	53
Tabel 5.18 tanggapan responden tentang keselamatan kerja.....	54
Tabel 5.19 tanggapan responden disiplin kerja dapatn meningkatkan produktivitas.....	55
Tabel 5.20 tanggapan responden tentang efisiensi tenaga kerja.....	56
Tabel 5.21 tanggapan responden tentang kewiraswastaan.....	57
Tabel 5.22 rekapitulasi variabel produktivitas.....	59
Tabel 5.23 hasil uji regresi linier sederhana.....	61
Tabel 5.24 hasil uji koefisien korelasi.....	62
Tabel 5.25 hasil uji koefisien determinasi.....	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 struktur organisasi PT.P&P BANGKINANG.....30



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup kegiatannya dan menginginkan terciptanya produktivitas yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Untuk mewujudkan operasinya tersebut dibutuhkan beberapa faktor produksi yaitu, tenaga kerja, modal, dan keahlian, dimana keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dan diantara keempat faktor utama tersebut faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah karyawan, merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu dari semua aktivitas.

Keberadaan sebuah perusahaan dalam bentuk apapun, baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada tempatnya bekerja. Sumber daya manusia dengan produktivitas kerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/instansi. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah semangat dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, keterampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja, lingkungan kerja dan 2 kesempatan berprestasi.

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan perusahaan harus

memperhatikan semangat kerja. Banyak faktor yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan diantaranya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan yang dapat mempengaruhi pembentukan perilaku seorang karyawan dalam bekerja. Dengan kata lain, lingkungan kerja merupakan kondisi yang berada di sekeliling seseorang pada saat ia bekerja yang meliputi kondisi secara fisik dan kondisi secara non fisik. Masalah lingkungan kerja perlu di perhatikan, karena lingkungan kerja yang baik dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan, sehingga terciptanya peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan. Selain itu kondisi lingkungan kerja yang baik juga dapat menunjang kinerja seorang karyawan, Namun demikian dalam penerapannya perlu dilakukan perhitungan yang akurat agar lingkungan kerja yang disediakan ini tidak terlalu membebani kantor dari segi materinya.

Produktivitas merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Atau dapat pula dikatakan bahwa produktivitas adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dilihat dari kualitas dan kuantitasnya. Semangat kerja merupakan sikap seseorang dalam bekerja dengan penuh vitalitas sehingga target kantor dapat tercapai .

Untuk meningkatkan produktivitas pada diri karyawan, maka dibutuhkan usaha agar karyawan tetap memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja dan produktivitas adalah dua hal yang memiliki keterkaitan. Lingkungan kerja yang baik merupakan motivasi bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, maka karyawan akan memiliki produktivitas yang baik pula. Begitu

pula sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk akan menyebabkan karyawan kurang loyal terhadap pekerjaannya, sehingga produktivitas mereka juga menurun.

Pengolahan lingkungan kerja adalah faktor yang perlu mendapat prioritas oleh pihak perusahaan agar tercapai tingkat produktivitas, sebagaimana yang di harapkan dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik maka dapat memenuhi kebutuhan karyawan yang akan memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Untuk dapat merencanakan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan dengan baik, maka pimpinan tersebut harus memiliki wawasan tentang lingkungan kerja yang akan di persiapkan untuk perusahaan tersebut. Hal ini dapat dilaksanakan dengan baik apabila pimpinan yang bersangkutan mengetahui unsur- unsur terpenting yang akan menentukan lingkungan kerja untuk karyawan.

PT. P&P Bangkinang merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang Crumb Rubber (Pengolahan Karet) sebuah perusahaan yang mengolah bahan mentah menjadi bahan setengah jadi.

Dengan bertitik tolak pada uraian di atas maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul “ Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi PT.P&P BANGKINANG “.

Tabel 1.1Jumlah produksi,jumlah karyawan,jam kerja,serta produktivitas karyawann PT.P&P Bangkinang

Tahun	Jumlah produksi	Jumlah karyawan	Jam kerja	Produktivitas karyawan
2015	173.748.890	40	7	4.343.722,25
2016	188.456.170	42	7	4.487.051,67
2017	172.426.560	40	7	4.248.251,29
2018	170.325.370	39	7	3.918.341,56

2019	172.705.010	40	7	4.293.444,67
------	-------------	----	---	--------------

Sumber data : PT.P&P Bangkinang

Dari tabel di atas dapat dilihat tingkat produktivitas karyawan dalam kurun waktu 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi naik turun. Dimana pada tahun 2016 PT. P&P Bangkinang dapat mencapai tingkat produktivitas karyawan yang diharapkan.

1.2.Rumusan masalah

Berdasarkan judul dan latar belakang masalah yang di kemukakan di atas, maka penulis merumuskan permasalahan ini yaitu apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada bagian produksi di PT.P&P Bangkinang ”

1.3.Tujuan dan manfaat penulisan

1.3.1. Tujuan penulisan

Penelitian di lakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada bagian produksi di PT.P&P Bangkinang.

1.3.2. Manfaat penelitian

1. bagi perusahaan

dapat memberikan masukan dan bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi perusahaan terkait permasalahan lingkungan kerja guna meningkatkan produktivitas karyawan

2. bagi penulis

menambah pengalaman penulis dalam mengembangkan wawasan serta memperdalam ilmu pengetahuan penulis, khususnya sehubungan dengan lingkungan kerja dan produktivitas karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Agar dapat dijadikan sebagai bahan acuan literatur untuk penelitian lebih lanjut dibidang yang sama.

Sistematika penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan dari penelitian ini.

BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab ini berisi tentang landasan teori, tinjauan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis dan model penelitian dalam penelitian ini.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang pemaparan populasi , sampel dan teknik pengumpulan data, jenis data dan sumber data, operasional variabel, dan metode-metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

Bab ini berisi tentang sejarah singkat tentang PT. P&P Bangkinang

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi uraian mengenai hasil penelitian yang dilakukan sesuai dengan perumusan masalah, tujuan penelitian, dan hipotesis yang diajukan, yang meliputi gambar hasil penelitian, uji terhadap hipotesis dan analisis

BAB VI PENUTUP

Berisikan kesimpulan, keterbatasan penelitian yang dilakukan dan saran untuk penelitian

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

3.1. Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Saydam (2000:226) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya.

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Lewa dan Subono (2005:235) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya

serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan.

Kondisi lingkungan kerja yang baik ditandai oleh peredaran udara yang cukup, penerangan lampu yang terang dan jauh dari kebisingan suara yang mengganggu konsentrasi kerja, tata ruang yang baik dan warna yang indah serta kebersihan yang terjaga sangat membuat karyawan betah bekerja (Nitisemito, 1982). Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi dalam membangkitkan semangat kerja karyawan sehingga dapat mengerjakan tugas-tugas dengan baik (Nitisemito, 1982). Kenyamanan dalam bekerja merupakan hal yang diinginkan oleh tiap pekerja dan secara tidak langsung merupakan prediktor yang penting dalam efisiensi operasional perusahaan seperti produktivitas, kepuasan kerja, kesejahteraan, dan keselamatan kerja (Miller, 2008). Rasa nyaman adalah suatu keadaan telah terpenuhinya kebutuhan dasar manusia yang bersifat individual dan holistik yang dapat menyebabkan perasaan sejahtera pada diri individu tersebut (Kolcaba, 2003).

Kenyamanan ruang adalah segala sesuatu yang memperlihatkan penggunaan ruang secara harmonis, baik dari segi bentuk, tekstur, warna, aroma, suara, bunyi, cahaya, atau lainnya (Simond, 1997). Menurut Hakim (2006), faktor yang mempengaruhi kenyamanan yaitu sirkulasi, daya alam atau iklim, kebisingan, bau-bauan, bentuk, keamanan, keindahan, kebersihan, dan penerangan. Dalam hal kenyamanan, keindahan dapat diperoleh dari segi bentuk ataupun warna (Hakim, 2006). Warna memiliki banyak kegunaan selain dapat mengubah rasa juga mempengaruhi cara pandang dan menutupi

ketidaksempurnaan serta bisa membangun suasana atau kenyamanan untuk semua orang (Nugroho, 2008). Tujuan pewarnaan di ruang kerja tidak hanya sekedar menyenangkan mata saja tetapi mempunyai tujuan lain yaitu untuk meningkatkan kenyamanan dalam ruang kerja sehingga dapat memperbesar efisiensi kerja para karyawan (Gie, 2007).

3.1.1. Jenis lingkungan kerja

menurut siagian (2001:57) bahwa lingkungan kerja ada dua macam :

A. lingkungan kerja fisik

Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik,yaitu :

- a. Kebersihan, kebersihan lingkungan kerja sangatlah penting, karena lingkungan yang bersih akan mempengaruhi kenyamanan, semangat dan juga kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
- b. Suhu udara, suhu udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik guru dan juga peserta didik. Sebaliknya suhu udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap sehingga menimbulkan rasa kelelahan, baik kelelahan bagi diri guru maupun peserta didiknya.
- c. Penerangan, penerangan tidak hanya terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk penerangan matahari. Jika ruang kerja guru terlalu banyak kemasukan sinar matahari akan membuat mata silau dan hal itu juga akan mengganggu kenyamanan guru saat melkukan tugasnya.
- d. Keamanan, keamana disini tidak hanya rasa aman dalam menghadapi masa depan, namun juga rasa aman dalam lingkungan kerja terutama keamanan terhadap milik pribadi.
- e. Kebisingan, kebisingan di lingkungan kerja akan mengganggu konsentrasi, jika

konsentrasi terganggu maka dalam melaksanakan tugasnya pun akan mengalami gangguan dan tidak bisa bekerja dengan baik.

B. lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan, dalam pengertian terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara sesama karyawan, antara karyawan dan atasan. Karena pada hakikatnya manusia tidak hanya bekerja untuk mencari uang saja, tetapi bekerja merupakan aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Factor-faktor dari lingkungan kerja non fisik meliputi :

1. Sense of status and importance (senang dengan desain ruang yang terbuka)

Para pekerja tingkat bawah senang dengan ruangan yang di desain terbuka karena hal ini dapat memberikan karyawan dapat berbicara informal

2. Feeling of privacy (perasaan privasi dari ruang desain kerja)

Privasi karyawan dapat terjaga di desain ruang kerja, ada yang di desain untuk satu orang maupun beberapa orang.

3.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2011) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan diantaranya adalah :

1) Penerangan / cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu di perhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya mengakibatkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2) Temperatur / suhu udara ditempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.

3) Kelembapan ditempat kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan

mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur sangat panas dan kelembapan tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena penguapan pengaruh lain adalah semakin secepatnya denyut jantung karena semakin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai antara suhu tubuh dengan disekitarnya.

4) Sirkulasi udara di tempat bekerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara disekitar dikatakan kotor apabila dalam udara berkurang atau telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

5) Kebisingan di tempat kerja

Pada umumnya dalam menjalankan proses produksi, perusahaan akan mengeluarkan suara-suara bising dari mesin-mesin perusahaan. Suara bising yang terus menerus akan mengganggu kesehatan para karyawan terutama pendengaran karyawan. Oleh karena itu penanggulangan suara bising juga diperlukan dalam perencanaan lingkungan kerja yang meyangkut kondisi kerja ini. Pengaturan dan pengendalian suara ini adalah untuk menjaga agar kepekaan para karyawan tetap dalam kondisi yang baik. Dengan demikian sebagai akibatnya adalah turunnya produktivitas perusahaan.

6) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang terjadi ditimbulkan oleh peralatan mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena tidak keteraturan, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensi. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu konsentrasi bekerja, mengakibatkan kelelahan dan menimbulkan penyakit seperti penyakit mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

7) Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan ditempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakai air condition atau AC yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

8) Tata warna di tempat kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataan tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan warna kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9) Dekorasi di tempat kerja

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

10) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, music dengan nada yang lembut sesuai dengan suasana waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh Karena itu lagu-lagu perlu dipilih secara selektif untuk dikumandangkan ditempat bekerja. Tidak sesuai musik yang diperdengarkan ditempat kerja akan mengganggu konsentrasi bekerja.

11) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM).

3.1.3. Pembagian lingkungan kerja

Secara umum lingkungan kerja terdiri dari tiga bagian (ahyari,1998) yaitu :

A. pelayanan karyawan

Para karyawan yang mendapatkan pelayanan yang baik dari perusahaan akan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang tinggi. Pada umumnya layanan yang di berikan perusahaan dalah seperti layanan kesehatan, makanan, dan lainnya.

B. Kondisi kerja

Yaitu kondisi dimana para karyawan bekerja, seperti meliputi penerangan yang cukup, suhu udara, suara yang tenang dan kenyamanan bekerja.

C. Hubungan antar perusahaan dan perusahaan

Hubungan yang tidak serasi dapat menurunkan semangat kerja. Karena itu lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan yang di

lakukan maka setiap perusahaan harus mempersiapkan berbagai factor yang akan mempengaruhi karyawan.

3.2. Pengertian produktivitas

Produktivitas secara teori diartikan sebagai perbandingan antara output (barang dan jasa) dengan input (tenaga kerja, bahan dan uang). Produktivitas yang rendah merupakan pencerminan dari organisasi/perusahaan yang memboroskan sumber daya yang dimilikinya. Dan ini berarti bahwa pada akhirnya perusahaan tersebut kehilangan daya asing dan dengan demikian akan mengurangi skala aktivitas usahanya. Produktivitas yang rendah dari banyak organisasi/perusahaan akan menurunkan pertumbuhan industry dan ekonomi suatu bangsa secara menyeluruh.

Produktivitas merupakan salah satu alat ukur bagi perusahaan dalam menilai prestasi kerja yang dicapai karyawannya. Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara modal, tanah, energy yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. (Basu Swasta, 2002:281).

Produktivitas menurut dewan produktivitas nasional adalah sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan esok hari harus lebih baik dari hari ini (Umar,2000:99).

Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan tertentu (Sedarmayanti,2001: 57).

Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutamakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa (Hasibuan, 2005: 128).

Dari pengertian diatas dapat dimengerti bahwa pribadi yang produktif menggambarkan potensi, persepsi dan kreativitas seorang yang senantiasa ingin menyumbangkan kemampuannya agar bermanfaat bagi diri dan lingkungannya. Jadi orang yang produktif adalah orang yang dapat memberikan sumbangan yang nyata dan berarti bagi lingkungan sekitarnya, imaginative dan inovatif dalam mendekati persoalan hidupnya serta mempunyai kepandaian (kreatif) dalam mencapai tujuan hidupnya. Pada saat bersamaan orang seperti itu selalu bertanggung jawab dan responsif dalam hubungannya dengan orang lain (kepemimpinan). karyawan seperti ini merupakan asset organisasi, yang selalu berusaha meningkatkan diri dalam organisasinya, dan akan menunjang pencapaian

3.2.1. tujuan produktivitas

tujuan dari produktivitas adalah menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa sebanyak mungkin dengan memanfaatkan sumber daya dengan efisien. Selain itu tujuan dari pengukuran produktivitas yaitu melakukan penilaian efisiensi konversi sumber dayanya, mengorganisasi tujuan ekonomis dan non ekonomis dari perusahaan dan perencanaan target tingkat produktivitas di masa yang akan datang berdasarkan informasi dari tingkat produktivitas sekarang.

3.2.2. Faktor yang mempengaruhi produktivitas

Pentingnya usaha meningkatkan produktivitas bagi perusahaan sudah menjadi hal yang mendasar. Untuk itu perlu sekali mengetahui dan memahami

faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhinya. Karena tanpa mengetahui dan memahami faktor-faktor tersebut akan mempersulit perusahaan dalam membuat suatu perencanaan strategis yang nantinya akan digunakan untuk perbaikan dalam upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan.

Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Kerja Daerah ada enam faktor yang menentukan produktivitas tenaga kerja :

1. Sikap kerja

Seperti: kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (Shift work), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja sama dalam satu tim.

2. Tingkat ketrampilan yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen supervisor serta ketrampilan dalam teknik industrial.

3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercerminkan dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*Quality control circles*) dan panitia mengenai kerja unggul.

4. Manajemen produktivitas yaitu : manajemen yang efisien mengenai sumber dan system kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.

5. Efisiensi tenaga kerja, seperti : perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.

6. ketepatan waktu , atau disiplin waktu dapat mempengaruhi efisiensi dari pekerjaan karyawan.

Turun naiknya tingkat volume produktivitas karyawan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor (Nitisemito, 2000:72)

1. Lingkungan kerja

2. Proses seleksi
3. Pengawasan kerja
4. Kepemimpinan
5. Kompensasi
6. Disiplin kerja

3.2.3. Cara meningkatkan produktivitas

Terdapat lima cara untuk meningkatkan produktivitas yaitu sebagai berikut :

1. Menerapkan program reduksi biaya

Reduksi biaya berarti dala menghasilkan output dengan kuantitas yang sama kita menggunakan input dalam jumlah yang lebih sedikit. Jadi peningkatan produktivitas melalui program reduksi biaya berarti output yang tetap dibagi dengan input yang lebih sedikit.

2. Mengelola pertumbuhan

Peningkatan produktivitas dengan cara mengelola pertumbuhan berarti kita meningkatkan output dalam kualitas yang lebih besar melalui peningkatan penggunaan input daalam kuantitas yang lebih kecil. Artinya output meningkat lebih banyak, sedangkan input meningkat lebih sedikit.

3. Bekerja lebih tangkas

Bekerja lebih tangkas akan dapat meningkatkan produktivitas. Jadi produktivitas meningkat tetapi jumlah input tetap sehingga akan diperoleh biaya produksi per unit output yang rendah.

4. Mengurangi aktivitas

Melalui pengurangan sedikit output dan mengurangi banyak input yang tidak perlu akan dapat meningkatkan produktivitas.

5. Bekerja lebih efektif

Peningkatan produktivitas melalui jurus ini adalah dengan cara meningkatkan output, tapi tidak mengurangi penggunaan input (Nasution,2001:209) Produktivitas kerja yang tinggi atau cenderung meningkat sangat penting bagi perusahaan, karena dengan meningkatnya produktivitas kerja karyawan, maka efisiensi dan efektivitas perusahaan akan meningkat.

3.3. Penelitian terdahulu

Sebelum penulis mengangkat judul ini, telah dilakukan juga penelitian sebelumnya antara lain oleh:

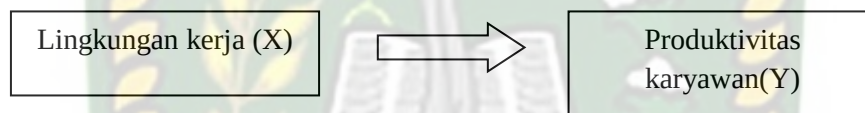
Tabel 2.1 penelitian terdahulu

No	Nama peneliti	Judul penelitian	Variabel penelitian	Hasil penelitian
1.	R.Astuti (2011)	Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi minyak kelapa sawit PT.Lembah karet padang	Lingkungan kerja, produktivitas	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan dilihat dari hasil hipotesa yang menyatakan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan
2.	Kunti nurul aini (2018)	Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara	Lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja, kinerja	Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

		IX semarang		
3.	Denok sunarsi (2015)	Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik industri karet alam, crumb rubber	Lingkungan kerja, produktivitas	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan dilihat dari hasil hipotesa yang menyatakan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.
4	Albon hamongan (2017)	Pengaruh keterampilan upah, motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Industri karet nusantara medan	Keterampilan upah, motivasi, lingkungan kerja, produktivitas kerja	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap keterampilan upah. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan
5	Wina nurhayati(2014)	Analisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan mutasi terhadap semangat kerja karyawan PT. Perkebunan karet telaga kantjana	Lingkungan kerja, kompensasi, mutasi	Dari penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas .kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. mutasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

3.4. Kerangka penelitian

Untuk memperjelas pelaksanaan penelitian ini, maka perlu di jelaskan suatu kerangka penelitian sebagai landasan untuk pemaahaman. Adapun kerangka dalam penelitian ini adalah :



3.5. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat guna membahas untuk menjelaskan hal itu dan juga menuntun atau mengarahkan penelitian selanjutnya (Umar, 2005 : 104)

Berdasarkan permasalahan dan telaah pustaka yang telah di uraikan tersebut, maka hipotesis yang di kemukakan dalam penelitian ini adalah : “Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT.P&P Bangkinang”

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi penelitian pada PT.Bangkinang di desa Simalinyang kabupaten Kampar Provinsi Riau.

3.2. Operasional variabel

Dalam penelitian ini yang menjadi yang menjadi variable penelitian adalah

3.2.1. Variable bebas “independent variabel” (lingkungan kerja)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik secara positif maupun negatif, dan sifatnya dapat berdiri sendiri. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebasnya adalah lingkungan kerja (X)

3.2.2. Variabel terikat “dependent variabel” (produktivitas)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas yang sifatnya tidak bias berdiri sendiri dan menjadi perhatian utama peneliti. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikatnya adalah produktivitas karyawan (y)

Table 3.1 Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator variabel	Skala ukur
1	Lingkungan kerja	Lingkungan	1. Penerangan	Ordinal

	(x) adalah serangkaian kondisi atau keadaan dari lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yg bekerja di dalam lingkungan tersebut	kerja fisik	2. Suhu 3. Kebisingan 4. Gerakan 5. Polusi 6. Faktor keindahan	
		Lingkungan Kerja Non Fisik	1. Perasaan privasi dari desain ruang kerja 2. Senang dengan desain ruang yang terbuka	
2	Produktivitas karyawan (y) adalah bagaimana cara meningkatkan hasil barang atau jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sdm secara efisien.	1.efektivitas 2.efisiensi	1. Sikap kerja 2. Tingkatan keterampilan 3. Hubungan antar karyawan 4. Manajemen produktivitas 5. Efisiensi tenaga kerja 6. Ketepatan waktu	Ordinal

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu dan di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya populasi dari penelitian ini adalah karyawan bagian kantor PT.Bangkinang di desa Simalinyang kabupaten Kampar. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan bagian produksi PT.Bangkinang yang berjumlah 40 orang.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah sebagian yang di ambil dari populasi dengan mengemukakan cara-cara tertentu yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini digunakan pengambilan sampel dengan metode kuisioner, dimana anggota populasi yang di jadikan sampel ysitu sebanyak 40 orang karyawan pada PT.bangkinang.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

3.4.1. Data Primer

Data primer merupakan data yang penulis kumpulkan secara langsung berupa tanggapan responden, dalam bentuk persepsi karyawan terhadap pengaruh implementasi mutasi terhadap semangat karyawan pada PT. P&P BANGKINANG

3.4.2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah ada dari instansi yang bersangkutan, atau yang telah tersusun dalam bentuk dokumen maupun angka-angka yang terdiri dari table, struktur organisasi, gambaran umum instansi dan laporan-laporan lainnya yang membantu penulis dalam penelitian ini.

3.5. teknik pengumpulan data

3.5.1. Wawancara

wawancara merupakan cara yang digunakan untuk mendapatkan informasi atau data dari responden dengan cara langsung bertanya secara tatap muka dan bisa juga menggunakan komunikasi lainnya.

3.5.2. Kuesioner

Kuesioner merupakan cara yang paling umum digunakan untuk mendapatkan atau mengumpulkan data primer, kuesioner juga berisi sekumpulan pertanyaan yang diajukan pada karyawan untuk dijawab.

3.6. Teknik pengumpulan data

Pada data yang didapat atau dikumpulkan, penulis mengidentifikasi dan mengelompokkan dengan metode analisa deskriptif yaitu dengan meneliti data-data yang didapat dilapangan, kemudian ditabulasi dan selanjutnya di analisa berdasarkan teori-teori yang diuraikan pada landasan teori.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner bisa digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang bisa diukur oleh kuesioner tersebut, (menurut Sumono dalam Imam Ghozali, 2012 : 49). Dari definisi tersebut bisa disimpulkan bahwa valid itu mengukur apa yang hendak diukur atau ketetapan. Sebelum data digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka uji coba akan dilakukan terlebih dahulu kepada responden yang diambil secara acak.

Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi product Moment, yang mana hasil r hitung dibandingkan dengan r table dengan taraf signifikan 5%. Apabila didapat r hitung $>$ r table maka data bisa dikatakan valid, akan tetapi jika r hitung $<$ r table maka bisa dikatakan bahwa data tersebut tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini merupakan suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran bisa dipercaya atau reliable hanya dengan beberapa kali dilakukan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relative sama, selama aspek yang diukur dalam subjek tersebut belum berubah. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau konstan dari waktu ke waktu (menurut Sumono dalam Imam Ghozali, 2012 : 49). Pada penelitian ini, untuk mencari reliabilitas menggunakan teknik *Alpha dari Cronbach*, suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Jika $(r_{alpha}) < 0,6$ maka pertanyaan tersebut reliable. Jika $(r_{alpha}) > 0,6$ maka pertanyaan tersebut tidak reliable.

Tabel 3.5
Tingkat Keandalan Cronbach's Alpha

Nilai Cronbach's Alpha	Tingkat Keandalan
0.0 – 0.20	Kurang Andal
>0.20 – 0.40	Agak Andal
> 0.40 – 0.60	Cukup Andal
>0.60 – 0.80	Andal
>0.80 – 1.00	Sangat Andal

Rumus Alpha Cronbach adalah sebagai berikut:

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(\frac{S_T^2 - \sum S_i^2}{S_x^2} \right)$$

Dimana :

α = Koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*

K = Jumlah item pertanyaan yang di uji

$\sum S_i^2$ = Jumlah varians skors item

S_x^2 = Varians skor-skors tes (seluruh item K)

3.6. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana merupakan metode statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel faktor penyebab (X) terhadap variabel akibatnya (Y). Faktor penyebab pada umumnya dilambangkan dengan X, dan variabel akibat dilambangkan dengan Y. Model persamaan regresi linier sederhana adalah seperti :

$$Y = \alpha + Bx + \varepsilon$$

Dimana :

Y = produktivitas kerja karyawan

α = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = lingkungan kerja

ε = Standart Error

3.6.1. Menghitung Koefisien Determinasi

Selanjutnya untuk mengetahui besar perubahan variabel tak bebas (Y) yang dapat dipengaruhi oleh variabel bebas (X), maka dilakukan analisis koefisien determinasi (R^2), yang dihitung dengan rumus :

$$R^2 = \frac{b \{ n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y) \}}{n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2}$$

Dimana :

R^2 = Koefisien Determinasi

B = Koefisien Regresi

X = Variabel Bebas

Y = Variabel Terikat

3.6.4 Pengujian Hipotesis

Uji t ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independent (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent (Y), signifikan disini berarti pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi, adapun tingkat kesignifikan yang dipakai dalam penelitian ini adalah $5\% = 0.05$. Uji t biasanya dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} .

Jika $t_{tabel} > t_{hitung}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti secara parsial ada pengaruh antar variabel bebas dan terikat.

Jika $t_{tabel} < t_{hitung}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti secara parsial tidak ada pengaruh antara variabel bebas dan terikat.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat Perusahaan

Pada mulanya PT. Bangkinang Pekanbaru merupakan sebuah kilang pengolahan karet yang didirikan pada tahun 1950 di desa stanum kecamatan Langgini kabupaten Kampar, dibawah manajemen NV.Handel Maatschappij dan Rubber Fabriek Thong Lie. Produksinya adalah blanket crepe, yang dipasarkan ke Singapura. Eksport Komoditi karet mengalami masa sulit ditahun 1960, disebabkan oleh persaingan di pasar internasional yang semakin tajam. Daya saing karet alam Indonesia sangat lemah karena mutunya sangat rendah. Melihat keadaan yang demikian itu, pemerintah mengeluarkan anjuran kepada para pengusaha di bidang pengolahan karet rakyat untuk meningkatkan mutu produk karetnya agar dapat bersaing di pasar Internasional.

Pada tahun 1967 perusahaan NV.Handel Maatschappij dan Rubber Fabriek Thong Lie dilikuidir. Pemilik modalnya bergabung dengan pemodal lain yang kemudian mendirikan nama PT. Bangkinang yang berlokasi di jalan Taskurun No. 9, kelurahan Wonorejo, kecamatan Sukajadi Kota madya Pekanbaru. Perusahaan ini berdiri berdasarkan akte pendirian NO.16 tanggal 19 Juni 1967, wakil notaris Hasan Qalbi di Padang. Dalam lingkup perusahaan yang baru ini, kilang

pengelolaan karet yang terletak di desa Stanum merupakan salah satu unit kerjanya. Pada tahun 1972 didirikan pabrik crumb rubber di Pekanbaru, untuk mengolah kembali blanket crepe menjadi karet remah atau lebih dikenal dengan crumb rubber pertahun.

Sejak tahun 1984 secara bertahap diupayakan peningkatan efektivitas alat-alat produksi serta kinerja agar dapat dicapai tingkat produksi yang optimal baik kuantitas maupun kualitasnya. Pada tahun 1989 upaya –upaya perbaikan dan optimalisasi kuantitas dan kualitas produksi mulai menampakkan hasil yaitu kapasitas rill meningkat. Perluasan produksi ini diikuti dengan perluasan pangsa pasar sehingga meliputi Amerika Serikat, Israel, Australia, Canada, Jepang serta negara –negara besar lainnya. Peresmian perluasan dilakukan oleh presiden Republik Indonesia pada tanggal 25 Juni 1990.

Selain itu untuk standar bahan baku, pada PT. Bangkinang cabang Pekanbaru menggunakan persyaratan mutu SNI 06-1903-1990 yang merupakan persyaratan spesifikasi teknis dan sesuai dengan keinginan pembeli (industri ban).

4.2. Struktur Organisasi

Setiap perusahaan yang beroperasi baik perusahaan negara maupun perusahaan swasta haruslah mempunyai struktur organisasi karena dengan adanya struktur organisasi, setiap personil yang ditugaskan pada jabatan yang dipegangnya mengetahui tugas dari tanggung jawabnya serta kepada siapa ia harus melimpahkan wewenangnya agar pekerjaan tersebut lebih mudah dilaksanakan.

Dalam mengorganisir suatu kegiatan, langkah pertama adalah menetapkan pekerjaan-pekerjaan apa yang harus dikerjakan agar dapat merealisasikan apa yang

menjadi tujuan perusahaan. 3 Pola yang ditetapkan ini disusun dalam bentuk suatu organisasi perusahaan yang merupakan alat untuk membantu pihak manajemen dalam upaya merealisasikan tujuan perusahaan. Struktur organisasi yang tepat bagi suatu perusahaan belum tentu baik untuk perusahaan yang lain, perbedaan struktur organisasi diantara berbagai perusahaan disebabkan oleh berbagai hal seperti jenis, luas perusahaan, banyaknya cabang-cabang dan lain-lain.

Penyusunan struktur organisasi digambarkan hubungan antara fungsi wewenang serta tanggung jawab setiap orang atas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Adapun struktur organisasi yang digunakan dalam perusahaan ini adalah struktur organisasi garis (Line Organization). Pada bentuk struktur organisasi ini disebut juga bentuk lurus, dimana bentuk struktur organisasi ini adalah struktur organisasi yang sangat praktis karena tata hubungannya sangat sederhana.

Struktur organisasi yang digunakan oleh perusahaan ini adalah menggunakan bentuk tipe organisasi garis dan staff. Hal ini terlihat bahwa Direktur dalam menjalankan tugas sehari-hari dibantu oleh asisten Direktur, wakil manajer yang menangani secara khusus masalah jaminan mutu dan juga dibantu oleh beberapa kepala bagian yang juga membawahi beberapa kepala seksi. Masing-masing dihubungkan oleh garis mulai dari pimpinan yang terendah secara hirarki kekuasaan.

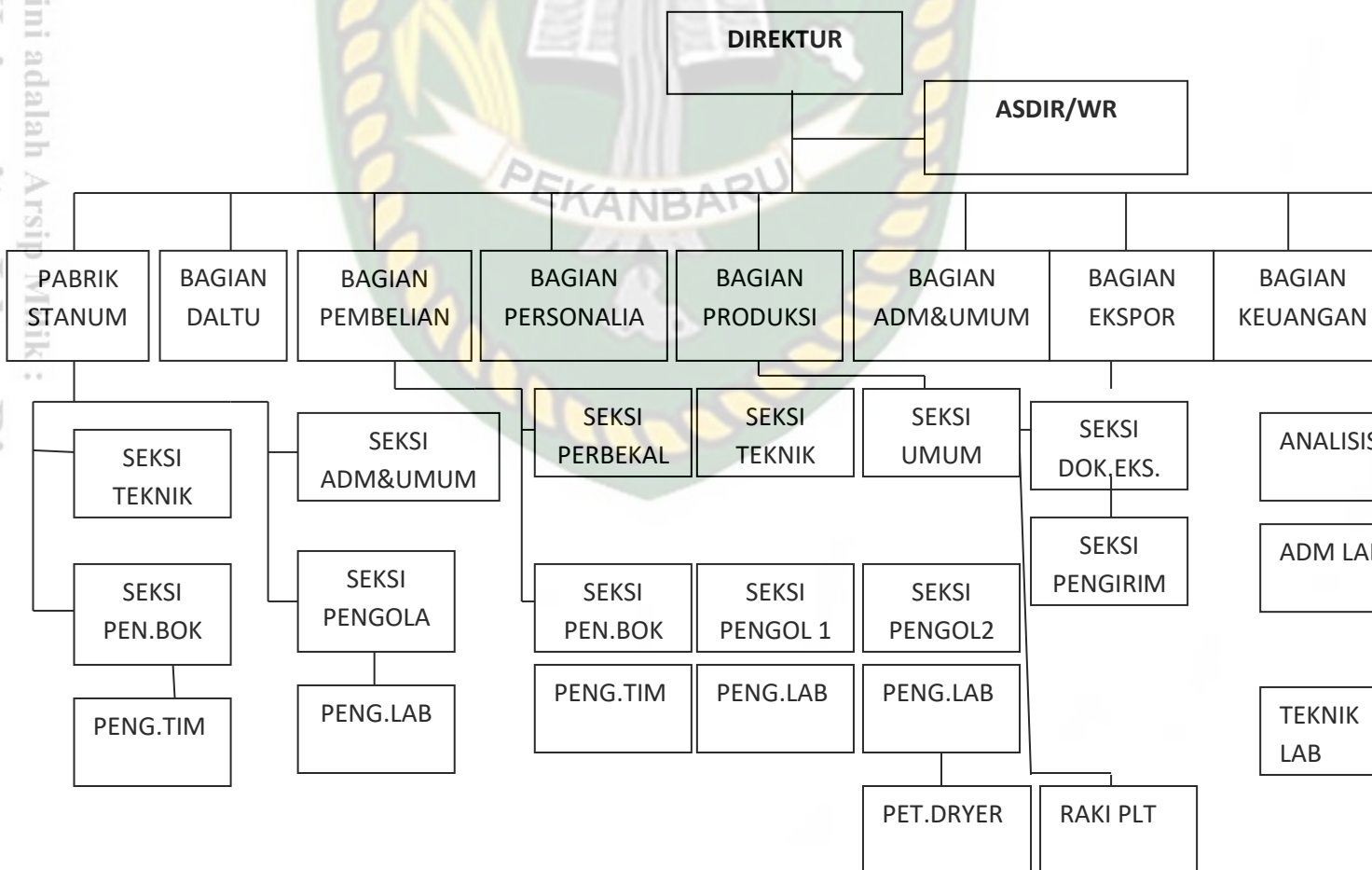
Struktur organisasi pada PT. Bangkinang Pekanbaru cukup baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga cocok menggunakan tipe organisasi garis dan staff karena mengandung beberapa kelebihan antara lain :

1. Dapat digunakan oleh setiap organisasi.

3. Dapat melengkapi kekurangan-kekurangan dari bentuk organisasi garis dan staff pada hakekatnya merupakan kombinasi dari kedua bentuk organisasi tersebut.

Untuk lebih jelasnya dapat kita lihat struktur organisasi pada PT. Bangkinang Pekanbaru sebagai berikut:

STRUKTUR ORGANISASI PERUSAHAANPT. BANGKINANG
PEKANBARU.TAHUN2017



Sumber : PT.P&P BANGKINANG

4.3. Uraian Tugas Tanggung Jawab dan Wewenang

1. Direktur

Direktu rmerupakan orang yang paling bertanggung jawab penuh atas kegiatan operas iperusahaan.Tugas-tugas direktur pada perusahaan ini adalah:

Menetapkan kebijaksanaan,Menyelenggarakan kepemimpinan serta member pengarahan kepada bawahan.

Memberikansegi-segiadministrasidalamhalmenandatangananilaporan-laporan serta surat-surat dan dokumen-

dokumenyangberkaitandenganwewenangdantanggungjawabnya.

Mewakiliperusahaankedalammaupun keluarbaikituuntukurusaninternal maupununtukurusanekstern.

2. AsistenDirektur

AsistenDirekturadalahorangdapatmembantudanmewakilidirekturdalamme njalankantugas,tanggungjawabdanwewenangdirekturapabiladirektursedangberhala ngan.Disampingituseorangasistendirektur juga mempunyai tugas, terutama menangani urusan jaminan mutudanurusan- urusankhususlainnyayangmenyangkutdenganmasalahperusahaan

3. KepalaPabrikBagianStanum

Kepala Pabrik di stanum, Bangkinang mempunyai aktifitas hanya mengolahbahanbakukaretmenjadiblankersajatanpamemproseslebihlanjutmenjadi crumb rubber sesuai dengan SIR -10.

4. **Kepalaseksiteknik**

- a. Mengawasiperalatanpabrik.
- b. Merencanakankegiatanperawatanmesin.
- c. Memonitordanmenganalisagangguankerjayangdihadapiolehbagianyangdipimpinnya.
- d. Mencaripenyelesaianyangselarasdenganketekunanatasanmemonitorkeadaa nmesinagarselaludalamkondisiasiappakai.
- e. Menandatangani dokumen yang terkait dengan kegiatanoperasinyadanbidangnya.

5. **Kepalaseksiadministrasidanumum**

- a. Menyelenggarakan semua kegiatan administrasi yangberhubungandengankepegawaian.
- b. Mengirimdata-datapengeluarandanpenerimaan.
- c. Mengirimlaporan-laporanlainnyakebagiankeuangandanakuntansi.
- d. Melaksanakan semua kegiatan administrasi yang adadi PT.Bangkinang.

6. **Kepalaseksipengolahan**

Yaitumelaksanakansemuakegiatanpengolahankaretsertamengawasijalanny akegiatanpengolahanbahanbakumenjadiblanketsaja.

7. **Pengawas.**

Pengawas terbagi atas dua yaitu pengawas timbang yaitu bertugasmelakukanpengawasanterhadapkegiatan-kegiatanpenimbangankaretbaikituyangmasihberupabahanmentahmaupunyangsuda

hsiapmenjadi blanket.Pengawas lapangan bertugas melaksanakan pengawasanterhadap tenaga kerja yang sedang bekerja agar tidak menyimpang dariperaturanyangtelahditetapkanolehperusahaan.

8. Kepala bagian pengendalian mutu.

Bertugas melakukan kegiatan pengendalian dalam setiap produksi karet yang dihasilkan dengan memperhatikan konsep PDCA (Plan, Do, Check and Action).

9. Kepala bagian pembelian.

- a. Memonitor permintaan barang dan menyiapkan pesanan-pesanan pembelian.
- b. Menanganilangsung pembelian persediaan bahan baku, bahan pembantu, peralatan mesin dan lain-lain.
- c. Menetapkan leveransir
- d. Memeriksa kuantitas dan kualitas pembelian dari supplier.
- e. Menyetujui pembayaran setelah menerima laporan penerimaan.

10. Kepala bagian pembelian

yaitu bertugas menyediakan bahan baku yang akan di gunakan oleh bagian produksi.

11. Kepala seksi perbekalan.

Yaitu yang menangani permasalahan perbekalan bahan baku untuk di proses lebih lanjut sehingga tidak terjadi kemacetan proses produksi.

12. Kepala seksi penerimaan boka.

Yaitu yang menerima bahan olahan karet dan memeriksa apakah boka dalam kondisi baik atau tidak.

13. Kepala bagian personalia.

Bagian ini bertugas untuk mencari dan menerima karyawan, membuat surat penugasan, menghubungkan dan penyerahan tugas-tugas serta memberikan pengarahan kepada karyawan yang berkenaan dengan itu dan mengkoordinasikannya, menyelenggarakan fasilitas-fasilitas yang perlu untuk kesejahteraan karyawan, mengurus segala sesuatu yang berhubungan dengan izin operasi perusahaan serta menjalin hubungan timbal balik kepada masyarakat.

14. Kepala bagian produksi

Bagian ini memiliki tugas dan tanggung jawab atas berbagai aktivitas terkait produksi produk di perusahaan.

15. Kepala seksi teknik

Bagian ini mempunyai tugas mengawasi peralatan pabrik dan merencanakan kegiatan perawatan mesin, memonitor dan menganalisis gangguan kerja yang dihadapi oleh bagian yang dipimpinnya serta mencari penyelesaian selaras dengan ketentuan atasan, memonitor keadaan mesin. Agar selalu dalam kondisi siap pakai serta menyelenggarakan dan menandatangani dokumen yang terkait dengan bidangnya.

16. Kepala seksi pengolahan I

Yaitu yang bertanggung jawab terhadap proses produksi mulai dari proses pembersihan karet tahap awal di mana pembersihan dilakukan dalam bak air agar kotoran terlepas sampai pada tahap creper yaitu tahap di mana karet siap untuk dikeringkan dan dikamar jemur.

17. Kepala seksi pengolahan II.

Yaitu yang bertanggung jawab melanjutkan kegiatan proses produksi dari kegiatan penjemuran mulai dilaksanakan di kamar jemur dengan suhu sekitar 90–100°C sampai proses pengeringan selesai.

18. Kepala seksi umum.

Bagian ini bertugas untuk menangani semua permasalahan administrasi umum pabrik, melaksanakan laporan kegiatan pabrik dan melaksanakan tugas-tugas umum lainnya.

19. Kepala bagian ekspor.

Bagian ekspor ini bertugas untuk memonitor harga dan langganan luar negeri serta melaksanakan ramalan trendnya, melaksanakan penawaran penjualan kepada langganan dan menyetujui permintaan-permintaan dari pembeli menyelenggarakan catatan dan laporan mengenai harga penjualan dan pengaruh valuta asing, mengadakan evaluasi atas kegiatan penjualan ekspor, membuat laporan penjualan serta membuat faktur penjualan dan mengirimkannya kepada bagian yang membutuhkannya.

Kepala bagian ekspor ini kerjanya dibantu oleh:

- a. Kepala seksi dokumen ekspor. Yaitu bagian yang bertanggung jawab terhadap setiap dokumen ekspor dari setiap transaksi yang terjadi dan dengan persetujuan kepala bagian ekspor.
- b. Kepala seksi pengiriman. Yaitu bagian yang bertanggung jawab terhadap setiap pengiriman kargo keluar negeri serta menandatangani dokumen produksi yang siap diekspor dan dengan persetujuan kepala bagian ekspor.

20. Kepala bagian administrasi dan umum.

Yaitu bagian yang bertanggung jawab terhadap semua kegiatan administrasi perusahaan serta mencatat transaksi-transaksi yang terjadi pada perusahaan dan bertugas menyusun system akuntansi, selain itu mengurus semua permasalahan umum perusahaan.

21. Kepala LPM.

Yaitu bagian yang paling bertanggung jawab terhadap pengendalian mutu perusahaan, dimana bagian ini bekerja di laboratorium tersendiri memegang peranan penting dalam setiap karet yang dihasilkan baik itu berupa boka maupun yang sudah berupa *ool*, *sheet* dan *slap*. Untuk memperlancar pekerjaannya bagian ini dibantu oleh beberapa staf yaitu:

22. Analisis

Yaitu melakukan penganalisaan terhadap setiap mutu boka yang masuk apakah layak untuk diuji ke proses selanjutnya.

23. Administrasi laboratorium.

Yaitu bagian administrasi laboratorium yang mengurus semua permasalahan administrasi dari setiap karet yang siap diekspor.

24. Staf teknik laboratorium.

Yaitu bagian yang melakukan uji laboratorium. Terhadap setiap karet yang akan diekspor ke luar negeri.

25. Kepala bagian keuangan.

Yaitu bagian yang bertugas merencanakan penerimaan dan pengeluaran kas, mengatur dan mengawasi penerimaan dan pengeluaran kas, melaksanakan analisa terhadap usulan investasi dan memberi hasil analisa tersebut kepada direktur, mengevaluasi kegiatan akuntansi perusahaan

gdilaksanakanolehbawahanserta menyelesaikansegi-segiadministrasi dalam hal menandatangani laporan surat dan dokumen lainyangberkaitandengantugasdanwewenangnya.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Identitas Responden

Pada bab ini akan disajikan analisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian tentang Analisis Semangat Kerja Karyawan Pada PT.P&P Bangkinang. Data-data yang ini diperoleh melalui wawancara dan observasi lapangan yang diajukan kepada para karyawan di PT.P&P Bangkinang.

5.1.1. Jenis Kelamin

Dalam penelitian yang menjadi sampel adalah karyawan di PT. P&P Bangkinang yang berjumlah 40 orang. Berikut ini uraian tentang identitas karyawan yang terdiri tingkat umur, tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan dan jenis kelamin.

Tabel 5.1

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	35	87,5%
Perempuan	5	12,5%
Total	40	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Hasil dari tabel diatas menunjukkan karyawan PT.P&P Bangkinang yang berjumlah 35 orang atau sebesar 87,5% laki-laki dan 5 orang atau 12,5% perempuan menjelaskan bahwa PT.P&P Bangkinang sudah baik dalam pengelolaan karyawan

5.1.2 Tingkat Umur

Umur merupakan faktor yang sangat berpengaruh pada seseorang dalam melaksanakan semua pekerjaan yang diberikan, selain itu umur juga dapat berpengaruh pada produktivitas kerja. Semakin lanjut usia seseorang maka akan

mempengaruhi produktivitas kerja, ketelitian dalam bekerja, konsentrasi dan ketahanan fisik dalam bekerja, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor kesehatan, daya tahan dan lain-lain, adapun tingkat umur karyawan pada PT. P&P Bangkinang yang menjadi karyawan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel ini :

Tabel 5.2

Tingkat umur Karyawan PT.P&P Bangkinang

Klasifikasi Tingkat Umur	Frekuensi (Orang)	Persentase(%)
20-29 Tahun	10	25%
30-39 Tahun	14	35%
40-49 Tahun	14	35%
50-59 Tahun	2	5%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia 20-29 tahun sebanyak 10 orang (25%), berusia 30-39 tahun sebanyak 14 orang (35%), berusia 40-49 tahun sebanyak 14 orang (35%), berusia 50-59 tahun sebanyak 2 orang (5%). dari tabel di atas disimpulkan bahwa banyak karyawan yang berusia 30 – 49 tahun.

5.1.3 Tingkat Pendidikan

Selain tingkat umur, tingkat pendidikan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja para karyawan, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang karyawan maka akan semakin tinggi pula pola kinerja yang dimilikinya. Adapun tingkat pendidikan karyawan pada PT. P&P Bangkinang, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.3

Tingkat Pendidikan Karyawan pada PT. P&P Bangkinang

Klasifikasi Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase(%)
SMP	10	25%
SMA	25	62,5%
SARJANA	5	12,5%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data Olahan 2020

Dari data di atas dapat dijelaskan bahwa karyawan PT.P&P Bangkinang, Jenjang pendidikan terakhir responden lebih dominan kepada tingkat SMA sebanyak 25 orang atau 62%, sedangkan responden yang tamatan SMP sebanyak 10 orang atau 25 % dan responden yang tamatan sarjana sebanyak 5 orang atau 13%. Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa jenjang pendidikan karyawan paling banyak adalah lulusan SMA.

5.1.4. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa responden berdasarkan masa kerja umumnya antara 2-3 tahun. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4

Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 1tahun	3	7,5%
1-2 tahun	18	45%
2-3 tahun	12	30%
>3 tahun	7	17,5%
Total	40	100%

Sumber : Data Olahan 2020

Dari data di atas dapat dijelaskan bahwa karyawan PT.P&P Bangkinang yang didasarkan atas masa kerja antara < 1 tahun sebanyak 3 orang atau 7,5%, 1-2 tahun sebanyak 18 orang atau 45%, 2-3 tahun sebanyak 12 orang atau 30%,

sedangkan >3 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 17,5%. Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa paling banyak karyawan yang masa bekerjanya 1 sampai 2 tahun .

5.2. Uji Kualitas Data Penelitian

Berikut adalah hasil uji kualitas data penelitian berdasarkan uji validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut :

5.2.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur secara tepat. Suatu item dikatakan valid jika nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dibandingkan 0,312 berikut adalah hasil pengujian validitas instrument yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 5.5

Uji Validitas

No	Variabel	Item pernyataan	R.Hitung	R. Tabel	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	X1	0.743	0,312	Valid
2		X2	0.558	0,312	Valid
3		X3	0.526	0,312	Valid
4		X4	0.474	0,312	Valid
5		X5	0.447	0,312	Valid
6		X6	0.639	0,312	Valid
7		X7	0.433	0,312	Valid
8		X8	0.729	0,312	Valid

Sumber : olahan data SPSS 22

No	Variabel	Item pernyataan	R.Hitung	R. Tabel	Keterangan
1	Produktivitas Kerja	X1	0.353	0,312	Valid
2		X2	0.787	0,312	Valid
3		X3	0.787	0,312	Valid
4		X4	0.607	0,312	Valid
5		X5	0.623	0,312	Valid

6		X6	0.513	0,312	Valid
---	--	----	-------	-------	-------

Sumber : Olahan Data SPSS 22

Berdasarkan hasil pengujian terlihat nilai-nilai corrected-item total correlation lebih besar dibandingkan 0,312 maka semua item pertanyaan yang digunakan valid

5.2.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Suatu alat ukur dikatakan reliable apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok atau subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek dalam diri kelompok atau subyek yang diukur belum berubah. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *alpha cronbach's* dengan nilai diatas 0,60. Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas untuk penelitian ini:

Tabel 5.6
Tabel Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Cut Off	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X)	701	0,60	Reliabel
2	Produktivitas (Y)	650	0,60	Reliabel

Sumber : Olahan Data SPSS 22

Pada tabel 5.6 diatas dapat dilihat bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel. Instrument dikatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang di peroleh paling tidak mencapai 0,60. berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan bahwa menunjukkan masing-masing setiap variabel nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen yang semua digunakan dinyatakan reliabel. Artinya semua jawaban responden sudah

konsisten dalam menjawab setiap item pertanyaan yang mengukur setiap masing-masing variabel. Variabel tersebut meliputi lingkungan kejadian produktivitas kerja Karyawan

5.3. Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja (X)

Menurut Saydam (2000:226) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”.

5.3.1. Penerangan ditempat Kerja dalam Menjalankan Aktivitas Pekerjaan sehari-hari sudah seusai standar

Penerangan merupakan suatu hal yang penting agar karyawan penerangan tidak hanya terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk penerangan matahari. Jika ruang kerja terlalu banyak kemasukan sinar matahari akan membuat mata silau dan hal itu juga akan mengganggu kenyamanan karyawan saat melakukan tugasnya. Berikut adalah hasil data dari penyebaran kuesioner mengenai penerangan di tempat kerja. Tabel dibawah berikut ini :

Tabel 5.7

Tanggapan Responden Tentang Penerangan ditempat Kerja dalam Menjalankan Aktivitas Pekerjaan sehari-hari sudah seusai standar

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	10	50	25%
	Setuju	4	20	80	50%
	Cukup Setuju	3	5	15	12,5%
	Tidak Setuju	2	5	10	12,5%
	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Total			40		100%

Sumber : Olahan Data Primer 2021

Dari tabel 5.7 diatas, diperoleh tanggapan responden mengenai penerangan di tempat kerja. Dimana, yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang (25%),

responden yang menjawab setuju berjumlah 20 orang (50%), responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang (12,5%), serta responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 5 orang (12,5%) dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang (0%).

Dapat dijelaskan bahwa dari tanggapan responden mengenai penerangan di tempat kerja sudah sesuai standar dengan pilihan setuju paling banyak yaitu 50 %

5.3.2. Keadaan udara di tempat kerja tidak membuat karyawan gerah saat bekerja

Keadaan udara di tempat kerja tidak membuat karyawan gerah saat bekerja suhu udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik karyawan . Sebaliknya suhu udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap sehingga menimbulkan rasa kelelahan pada karyawan. Berikut adalah hasil data dari penyebaran kuesioner mengenai keadaan udara atau suhu di tempat kerja tabel dibawah berikut ini :

Tabel 5.8

Tanggapan Responden Tentang Keadaan udara di tempat kerja tidak membuat karyawan gerah saat bekerja

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase
2	Sangat Setuju	5	17	85	42,5%
	Setuju	4	9	36	22,5%
	Cukup Setuju	3	8	24	20%
	Tidak Setuju	2	6	12	15%
	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Total			40		100%

Sumber : Olahan Data Primer 2021

Tanggapan responden tentang suhu udara ditempat kerja memberikan kenyamanan bagi karyawan selama bekerja responden menjawab sangat setuju

sebanyak 17 orang atau sebesar 42,5% kemudian yang menjawab setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 22,5%, yang menjawab cukup setuju 8 orang atau sebanyak 20% yang menjawab tidak setuju 6 orang atau 15% dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 %

Dapat disimpulkan bahwa keadaan udara atau suhu di tempat kerja karyawan sudah baik, sehingga membuat karyawan merasa nyaman saat bekerja

5.3.3. Kebisingan Ditempat Kerja

Perusahaan telah mengantisipasi untuk meredam bunyi-bunyi mesin untuk kenyamanan bekerja. Kebisingan di lingkungan kerja akan mengganggu konsentrasi, jika konsentrasi terganggu maka dalam melaksanakan tugasnya pun akan mengalami gangguan dan tidak bisa bekerja dengan baik. Berikut merupakan hasil dari sebaran kuesioner tentang kebisingan di tempat kerja, dapat dilihat dari tabel dibawah berikut ini :

Tabel.5.9
Tanggapan Responden Tentang kebisingan di tempat kerja

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase
3	Sangat Setuju	5	20	100	50%
	Setuju	4	15	60	37,5%
	Cukup Setuju	3	5	15	12,5%
	Tidak Setuju	2	-	-	%
	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Total			40		100%

Sumber : Olahan Data Primer 2021

Tanggapan responden tentang getaran ditempat kerja memberikan kenyamanan bagi karyawan selama bekerja responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 50% kemudian yang menjawab setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 37,5%, yang menjawab cukup setuju 5 orang atau sebanyak 12,5 % dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 %

Dari data sebaran kuesioner di atas dapat di simpulkan kebisingan di tempat kerja sudah mampu diredam oleh perusahaan sehingga tidak berisik dan tidak mengganggu karyawan saat bekerja.

5.3.4. ruang gerak ditempat kerja memberikan kenyamanan bagi karyawan selama bekerja

Gerakan ,ruang gerak di tempat kerja luas,sehingga karyawan merasa nyaman saat bekerja Karyawan harus memiliki ruang gerak yangbaikditempatkerjanya,jika ruang gerak terbatas maka akan menimbulkan ketidak nyamanan karyawan saat bekerja. Berikut ini adalah hasil sebaran kuesioner tentang ruang gerak di tempat kerja,dapat di lihat dari data tabel dibawah berikut ini :

Tabel 5.10

Tanggapan Responden Tentang ruang gerak ditempat kerja memberikan kenyamanan bagi karyawan selama bekerja

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase
4	Sangat Setuju	5	24	120	60%
	Setuju	4	15	60	37,5%
	Cukup Setuju	3	1	3	2,5%
	Tidak Setuju	2	-	-	-
	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Total			40		100%

Sumber : Olahan Data Primer 2021

Tanggapan responden tentang ruang gerak ditempat kerja memberikan kenyamanan bagi karyawan selama bekerja responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang atau sebesar 60% kemudian yang menjawab setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 37,5%,yang menjawab cukup setuju 1 orang atau sebanyak 2,5% dan yang tidak setuju dan menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 %

Berdasarkan data dari tabel di atas dapat disimpulkan ruang gerak di tempat bekerja sudah baik dan nyaman sehingga membuat pekerja tidak kesulitan bekerja karena sempit.

5.3.5. bau-bauan ditempat kerja memberikan kenyamanan bagi karyawan selama bekerja

Polusi, perusahaan telah melakukan antisipasi untuk menanggulangi pencemaran udara. Adanya bau-bauan ditempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Berikut ini adalah hasil dari sebarang kuesioner tentang bau-bauan di lingkungan kerja, dapat dilihat dari tabel dibawah berikut ini :

Tabel 5.11

Tanggapan Responden Tentang .bau-bauan ditempat kerja memberikan kenyamanan bagi karyawan selama bekerja

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase
5	Sangat Setuju	5	16	80	40%
	Setuju	4	16	64	40%
	Cukup Setuju	3	8	24	20%
	Tidak Setuju	2	-	-	-
	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Total			40		100%

Sumber : Olahan Data Primer 2021

Tanggapan responden tentang bau-bauan ditempat kerja memberikan kenyamanan bagi karyawan selama bekerja responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 40% kemudian yang menjawab setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 40%, yang menjawab cukup setuju 8 orang atau sebanyak 20% dan yang tidak setuju dan menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 %

Berdasarkan data sebaran kuesioner di atas dapat disimpulkan bahwa perusahaan sudah mengantisipasi polusi udara yang terjadi di lingkungan kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa bau-bauan di lingkungan kerja sudah baik sehingga tidak mengganggu karyawan saat bekerja.

5.3.6. Faktor keindahan, dekorasi dan tata warna di tempat kerja sudah tertata rapi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja. Berikut adalah hasil sebaran kuesioner tentang faktor keindahan, dekorasi, dan tata warna di lingkungan kerja. Dapat dilihat dari tabel dibawah berikut ini :

Tabel 5.12

Tanggapan Responden Tentang Faktor keindahan, dekorasi dan tata warna di tempat kerja sudah tertata rapi

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase
6	Sangat Setuju	5	9	45	22,5%
	Setuju	4	23	92	57,5%
	Cukup Setuju	3	4	12	10%
	Tidak Setuju	2	4	8	10%
	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Total			40		100%

Sumber : Olahan Data Primer 2021

Tanggapan responden tentang faktor keindahan ditempat kerja memberikan kenyamanan bagi karyawan selama bekerja responden menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 22,5% kemudian yang menjawab setuju sebanyak 23 orang atau sebesar 57,5%, yang menjawab cukup setuju 4 orang

atau sebanyak 10% dan yang tidak setuju 10 orang atau 10% dan menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 %

Berdasarkan dari data kuesioner di atas,dapat disimpulkan bahwa dekorasi,tata ruang dan tata warna di lingkungan kerja sudah baik. Sehingga tidak mengganggu karyawan saat bekerja

5.3.7. Tempat Kerja Saya Menjamin Keamanan Karyawannya

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaannya.Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM). Berikut adalah tanggapan responden tentang keamanan di tempat kerja,dapat dilihat dari tabel dibawah berikut ini

Tabel 5.13

Tanggapan Responden Tentang perusahaan telah menjamin keamanan karyawan

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase
7	Sangat Setuju	5	13	65	32,5%
	Setuju	4	18	72	45%
	Cukup Setuju	3	9	27	22,5%
	Tidak Setuju	2	-	-	-
	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Total			40		100%

Sumber : Olahan Data Primer 2021

Tanggapan responden tentang keamanan ditempat kerja responden menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 32,5% kemudian yang menjawab setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 45%,yang menjawab cukup setuju 9 orang atau sebanyak 22,5% dan yang tidak setuju dan menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 %.

Dari hasil sebaran kuesioner di atas dapat disimpulkan banyak karyawan yang memilih sangat setuju yang berarti bahwa keamanan di tempat kerja sangat aman dan nyaman.

5.3.8. Hubungan kerja antar karyawan sudah terjalin dengan baik

Hubungan kerja dapat diartikan sebagai hubungan yang terjalin di antara bagian dalam sebuah perusahaan, hubungan kerja yang baik antar karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan kenyamanan karyawan saat bekerja. Berikut ini adalah hasil dari sebaran kuesioner hubungan kerja antar karyawan, dapat dilihat dari tabel dibawah berikut ini :

Tabel 5.14

Tanggapan Responden Tentang hubungan kerja antar karyawan sudah terjalin dengan baik

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase
8	Sangat Setuju	5	9	45	22,5%
	Setuju	4	22	88	55%
	Cukup Setuju	3	6	18	15%
	Tidak Setuju	2	3	6	7,5%
	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Total			40		100%

Sumber : Olahan Data Primer 2021

Tanggapan responden tentang hubungan kerja antar karyawan ditempat kerja responden menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 22,5% kemudian yang menjawab setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 55%, yang menjawab cukup setuju 6 orang atau sebanyak 15% dan yang tidak setuju sebanyak 3 orang atau 7,5% dan menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 %

Dari hasil sebaran kuesioner di atas banyak yang memilih setuju, sehingga dapat disimpulkan hubungan antara antar karyawan sudah terjalin dengan baik.

5.4. Hasil Rekapitulasi Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Berikut adalah rekapitulasi dari variabel lingkungan kerja :

Tabel 5.15
Hasil Rekapitulasi Variabel Lingkungan Kerja

No	Item Pernyataan	Klasifikasi Jawaban					Jumlah
		SS	S	CS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Penerangan di tempat kerja dalam menjalankan aktivitas sehari-hari sudah sesuai standar	10	20	5	5	-	40
2	Keadaan udara di tempat karyawan bekerja tidak membuat karyawan gerah saat bekerja	17	9	8	6	-	40
3	Perusahaan telah mengantisipasi kebisingan di tempat kerja	20	15	5	-	-	40
4	Ruang gerak di tempat kerja luas, sehingga memberikan kenyamanan saat karyawan beraktivitas	24	15	1	-	-	40

5	Perusahaan telah melakukan antisipasi untuk mencegah polusi udara	16	16	8	-	-	40
6	Keindahan, dekorasi dan tata warna di tempat kerja sudah tertata rapi	9	23	4	4	-	40
7	Tempat kerja saya menjamin keamanan karyawannya	13	18	9	-	-	40
8	Hubungan kerja antar karyawan sudah terjalin dengan baik	9	22	6	3	-	40
Jumlah		118	138	46	15	-	316
Total skor		590	552	138	30	-	1310

Sumber : data Olahan Primer 2021

Dari tabel 5.16 diatas dapat dilihat tentang rekapitulasi Lingkungan kerja pada PT. P&P Bangkinang, dapat dilihat jumlah total skor sebesar 1310.

Nilai maksimal : $8 \times 5 \times 40 = 1.600$

Nilai minimal : $8 \times 1 \times 40 = 320$

Nilai langkau : $1600 - 320 / 8 = 160$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi dari variabel lingkungan kerja pada PT.P&P Bangkinang,maka dapat di tentukan sebagai berikut :

Sangat setuju : $1440 - 1600$

Setuju : $1280 - 1440$

Cukup setuju : $1120 - 1280$

Tidak setuju : $960 - 1120$

Sangat tidak setuju : 800 – 960

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden pada tabel 5.15 dapat dilihat bahwa lingkungan kerja PT. P&P Bangkinang kriteria penilaian dalam pilihan setuju, ini berarti lingkungan kerja pada PT. P&P Bangkinang dalam **kategori baik**. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja yang telah diterapkan perusahaan berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan terhadap karyawannya.

Factor lingkungan kerja merupakan suatu hal yang harus mendapatkan perhatian dari perusahaan, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang besar bagi para karyawan saat mengerjakan tugas-tugasnya, Karena lingkungan kerja berhubungan langsung dengan para karyawan.

5.5. Analisis Deskriptif Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas merupakan suatu konsep yang bersifat universal bertujuan menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk manusia dengan menggunakan sumber sumber riil yang makin sedikit. Berikut adalah hasil tanggapan responden mengenai indikator kompetensi sosial adalah sebagai berikut :

5.5.1. Kualitas Pekerjaan dapat Meningkatkan Produktivitas Karyawan

Kualitas kerja adalah hasil yang dapat di ukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang di lakukan oleh karyawan ,berikut merupakan hasil dari sebaran kuesioner tentang kualitas pekerjaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

Tabel 5.16

**Tanggapan Responden Tentang Kualitas pekerjaan dapat meningkatkan
produktivitas karyawan**

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase
9	Sangat Setuju	5	31	155	77,5%
	Setuju	4	9	36	22,5%
	Cukup Setuju	3	-	-	-
	Tidak Setuju	2	-	-	-
	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Total			40		100%

Sumber : data Olahan Primer 2021

Tanggapan responden tentang kualitas pekerjaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang atau sebesar 77,5% kemudian yang menjawab setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 22,5%, yang menjawab cukup setuju, tidak setuju dan menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 %.

Dari data tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa kualitas pekerjaan dapat meningkatkan produktivitas, hal ini disimpulkan karena banyaknya karyawan yang memilih sangat setuju yaitu sebesar 62,5%

5.5.2. Upah atau gaji dapat meningkatkan produktivitas

Tingkat upah yang tinggi dapat memberikan ransangan dan motivasi kerja terhadap karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, berikut ini merupakan hasil dari sebaran kuesioner tentang upah atau gaji dapat meningkatkan produktivitas dapat dilihat dari tabel dibawah berikut ini :

Tabel 5.17

**Tanggapan Responden Tentang Upah atau gaji dapat meningkatkan
produktivitas**

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase
	Sangat Setuju	5	29	145	72,5%
	Setuju	4	11	44	27,5%

10	Cukup Setuju	3	-	-	-
	Tidak Setuju	2	-	-	-
	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Total			40		100%

Sumber: data olahan 2021

Tanggapan responden tentang upah atau gaji dapat meningkatkan produktivitas karyawan responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang atau sebesar 72,5% kemudian yang menjawab setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 27,5%, yang menjawab cukup setuju, tidak setuju dan menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 %

Berdasarkan dari sebaran kuesioner di atas dapat disimpulkan bahwa upah atau gaji dapat mempengaruhi produktivitas, hal ini di simpukan karena banyak karyawan yang memilih sangat setuju yaitu 72,5 %

5.5.3. Keselamatan kerja yang ada di perusahaan sudah sesuai dengan beban kerja yang di dapatkan karyawan

Kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja merupakan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman bagi karyawan sehingga bias mengurangi defisiensi produktivitas, berikut ini adalah hasil sebaran kuesioner mengenai keselamatan kerja yang ada di perusahaan sudah sesuai dengan beban kerja karyawan dapat di lihat dari tabel dibawah berikut ini :

Tabel 5.18

Tanggapan Responden Tentang Keselamatan kerja yang ada di perusahaan sudah sesuai dengan beban kerja yang di dapatkan karyawan

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase
11	Sangat Setuju	5	29	145	72,5%
	Setuju	4	11	44	27,5%
	Cukup Setuju	3	-	-	-
	Tidak Setuju	2	-	-	-
	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Total			40		100%

Sumber: data olahan 2021

Tanggapan responden tentang keselamatan kerja yang ada di perusahaan sudah sesuai dengan beban kerja responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang atau sebesar 72,5% kemudian yang menjawab setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 27,5%, yang menjawab cukup setuju dan yang tidak setuju dan menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 %

Dari sebaran data kuesioner di atas, dapat disimpulkan perusahaan telah berhasil menjaga keselamatan kerja karyawan dengan pilihan sangat setuju sebanyak 72,5%

5.5.4. Disiplin kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan

Disiplin kerja dapat meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga bias meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berikut ini merupakan hasil dari sebaran kuesioner tentang disiplin dapat meningkatkan produktivitas karyawan dapat dilihat dari tabel dibawah berikut ini :

Tabel 5.19

Tanggapan Responden Tentang Disiplin kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase
12	Sangat Setuju	5	27	135	67,5%
	Setuju	4	13	52	32,5%
	Cukup Setuju	3	-	-	-
	Tidak Setuju	2	-	-	-
	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Total			40		100%

Sumber: data olahan 2021

Tanggapan responden tentang disiplin kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang

atau sebesar 67,5% kemudian yang menjawab setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 32,5%, yang menjawab cukup setuju dan yang tidak setuju dan menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 %

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin dapat mempengaruhi produktivitas, hal ini dapat dilihat dari banyaknya yang sangat setuju, yaitu 67,5%

5.5.5. Efisiensi Tenaga Kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan

Efisiensi tenaga kerja merupakan efisiensi dalam hal perencanaan tenaga kerja, dan tambahan tugas, dengan tenaga kerja yang efisien, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas. Berikut merupakan hasil dari sebaran kuesiner tentang efisiensi tenaga kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

Tabel 5.20

Tanggapan Responden Tentang Efisiensi Tenaga Kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase
13	Sangat Setuju	5	24	120	60%
	Setuju	4	16	64	40%
	Cukup Setuju	3	-	-	-
	Tidak Setuju	2	-	-	-
	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Total			40		100%

Sumber: data olahan 2021

Tanggapan responden tentang efisiensi tenaga kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang atau sebesar 60% kemudian yang menjawab setuju sebanyak 16 orang atau

sebesar 40%, yang menjawab cukup setuju dan yang tidak setuju dan menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 %

Berdasarkan dari data sebaran kuesioner di atas, dapat disimpulkan bahwa efisiensi tenaga kerja sangat mempengaruhi produktivitas, hal ini dilihat dari banyaknya responden yang memilih sangat setuju yaitu 60%

5.5.6. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu atau disiplin waktu adalah sebuah aturan untuk memulai dan berhenti bekerja pada jam yang telah ditentukan. Jika karyawan menerapkan disiplin waktu maka hasil produktivitas akan sesuai dengan yang diharapkan. Ketepatan waktu dapat bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 5.21

Tanggapan Responden Tentang Kewiraswastaan dapat bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan

No	Kategori	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	28	140	70%
	Setuju	4	11	44	27,5%
	Cukup Setuju	3	-	-	-
	Tidak Setuju	2	1	2	2,5
	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Total			40		100%

Sumber: data olahan 2021

Tanggapan responden tentang ketepatan waktu dapat meningkatkan produktivitas karyawan responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang atau sebesar 70% kemudian yang menjawab setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 27,5%, yang menjawab cukup setuju sebanyak 0 orang atau 0% dan yang tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 2,5% dan menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 %

Berdasarkan dari data di atas dapat disimpulkan bahwa ketepatan waktu dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas, hal ini dilihat dari banyak responden yang setuju yaitu sebanyak 70%

5.6. Rekapitulasi Variabel Produktivitas

Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan tertentu (Sedarmayanti, 2001: 57).

Berikut merupakan hasil rekapitulasi variabel produktivitas dapat dilihat dari tabel di bawah ini

Tabel 5.22
Rekapitulasi Variabel Produktivitas

No	Item Pernyataan	Klasifikasi Jawaban					Jumlah
		SS	S	CS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Kualitas pekerjaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan	31	9	-	-	-	40
2	Upah atau gaji dapat meningkatkan produktivitas karyawan	29	11	-	-	-	40
3	Keselamatan di tempat kerja sudah sesuai dengan beban kerja yang dapat diterima karyawan	29	11	-	-	-	40
4	Disiplin kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan	27	13	-	-	-	40

5	Efisiensi tenaga kerja dapat meningkatkan produktifitas karyawan	24	16	-	-	-	40
6	Ketepatan waktu atau disiplin waktu dapat bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan	28	11	-	1	-	40
Jumlah		168	71	-	1	-	240
Total skor		840	284	-	2	-	1126

Sumber : Olahan Data Primer 2021

Dari tabel 5.23 diatas dapat dilihat tentang rekapitulasi Produktivitas pada PT. P&p Bangkinang , dapat dilihat jumlah total skor sebesar 1126

Nilai maksimal : $5 \times 6 \times 40 = 1200$

Nilai minimal : $1 \times 6 \times 40 = 240$

Nilai langkau : $1200 - 120 / 6 = 180$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi dari variabel produktivitas kerja karyawan, dapat di tentukan sebagai berikut

Sangat setuju : $1020 - 1200$

Setuju : $840 - 1020$

Cukup setuju : $660 - 840$

Tidak setuju : $480 - 660$

Sangat tidak setuju : $300 - 480$

Berdasarkan hasil rekapitulasi dari tabel 5.22 jawaban responden dapat dilihat bahwa Produktivitas PT. P&P Bangkinang berada di kriteria penilaian dalam **kategori sangat baik** karena rata rata responden memilih sangat setuju .

hal ini menunjukkan bahwa standar produktivitas yang telah di terapkan perusahaan berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan terhadap karyawannya.

Hal ini sejalan dengan pendapat Handoko (2001:25) yang menyatakan bahwa produktivitas merupakan salah satu dari beberapa perkembangan baru dalam manajemen personalia dan sumber daya manusia yang penting. Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Misalnya saja, “produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan atau output : input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai.

5.7. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. P&P Bangkinang Desa Simalinyang Kabupaten Kampar

5.7.1. Uji Regresi Linier Sederhana

Uji Regresi Linier Sederhana merupakan sebuah metode pendekatan untuk pemodelan antara hubungan variabel dependen dan variabel independent. Pada model regresi sederhana, variabel independent menerangkan variabel dependen. Dalam analisis regresi sederhana, hubungan variabel bersifat sederhana. Dimana perubahan pada variabel independent (X) diikuti oleh perubahan pada variabel dependen (Y) secara tetap. Sementara pada hubungan non linier, perubahan variabel independent (X) tidak diikuti dengan perubahan variabel dependen (Y) secara proporsional, seperti pada model kuadratik,

perubahan variabel independent diikuti oleh kuadrat dari variabel independent. Hubungan demikian bersifat linier. Tujuan digunakannya uji regresi linier sederhana ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh antara Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan. Berikut ini adalah hasil dari Analisa regresi linier sederhana yang didapatkan dari hasil pengelolaan data SPSS Versi 22

Tabel 5.23
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	23.895	2.436		9.811
	lingkungan kerja	.129	.074	.274	1.758

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber : Data Olahan 2021

$$Y = a + bx + \varepsilon$$

$$Y = 23,895 + 0,129 (X) + \varepsilon$$

1. Nilai 23,895 artinya jika variabel X (Lingkungan kerja) = 0 maka variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 23,895.
2. Nilai 0,129 artinya jika variabel bebas Lingkungan kerja(X) sebesar 1 satuan, maka variabel terikat akan bertambah 0,129.

Dari persamaan tersebut diperoleh suatu gambaran bahwa koefisien regresi dari variabel Lingkungan kerja(X) yaitu B bertanda positif. Hal ini berarti variabel X berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan. Perhitungan menunjukkan bahwa

X mewakili Lingkungan kerjamemberikan angka Koefisien Regresi sebesar 0,129 terhadap produktivitas karyawan.

5.8. Uji Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi bertujuan untuk melihat kuat atau lemahnya pengaruh Lingkungan kerjaterhadap Produktivitas pada PT.P&P Bangkiang.Koefisien ini menunjukkan adanya hubungan yang terjadi antara variabel indipenden terhadap variabel dependen.adapun hasil dari uji koefisien korelasi sebagai berikut :

Tabel 5.24

Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.274 ^a	.075	.051	1.73083

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel 5.25 dapat dilihat bahwa, nilai R sebesar 0,274 yaitu menjelaskan bahwa besarnya nilai korelasi hubungan antara dua variabel yaitu variabel Lingkungan kerja (X) dan variabel Produktivitas kerja (Y) sebesar 0,274 atau 27,4%.

5.9. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien Determinasi pada umumnya digunakan mengukur seberapa besar kemampuan variabel independent yaitu Lingkungan kerjadalam menggambarkan variabel dependennya yaitu produktivitas kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.25

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.274 ^a	.075	.051	1.73083

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja

Sumber olahan data 2021

Dari tabel 5.26 diatas dapat diketahui bahwa, Nilai R square sebesar 0,075. Maka dapat diketahui bahwa Produktivitas kerja (Y) dipengaruhi oleh Lingkungan kerja(X) dalam penelitian ini sebesar 7,5%. Dan sisanya 92,5% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

5.10. Uji Epsilon

Uji Epsilon merupakan Koefisien pengganggu variabel-variabel yang mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan pada PT. P&P Bangkiang. Dari variabel Lingkungan kerjadan Produktivitas kerja yang telah penulis jelaskan diatas, adapun besarnya variabel pengganggu dalam penelitian ini dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Py\epsilon &= \sqrt{1 - R^2} \\
 &= \sqrt{1 - 0.075} \\
 &= 0,925 \\
 &= 1 - r^2 \\
 &= 1 - 0,075 \\
 &= 0,925
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan tersebut diperoleh nilai koefisien pengganggu sebesar 0,925 atau sebesar atau sebesar 92,5%. Dengan demikian berarti 92,5% produktivitas kerja karyawan pada PT. P&P Bangkinang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diamati peneliti dan penelitian ini.

5.11. Pembahasan Hasil Penelitian

Sebagai salah satu perusahaan yang mempunyai peranan penting bagi pembangunan perekonomian di Indonesia khususnya di provinsi Riau, membuat perusahaan ini bertahan dan bersaing dengan salah satu caranya adalah dengan pemanfaatan Lingkungan kerja. Penting bagi PT. P&P Bangkinang untuk memperhatikan Lingkungan kerja karena dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Persaingan bisnis yang mengglobal menuntut perusahaan senantiasa mampu berinovasi sehingga memiliki keunggulan dengan perusahaan lain. Melalui penerapan Lingkungan kerja yang baik maka akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik bagi perusahaan itu sendiri.

Penelitian bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Lingkungan kerja Terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.P&P Bangkinang yang kemudian dilakukan analisis dan dibuktikan dengan metode penelitian deskriptif dan kuantitatif. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi sebanyak 40 orang dengan sampel sebanyak 40 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT. P&P Bangkinang.

Hasil nilai Korelasi (R) yang dihasilkan yaitu sebesar 0,274. Artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel Lingkungan kerja (X) dengan variabel Produktivitas kerja (Y). Sedangkan nilai *R Square* 0,075. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 7,5% terhadap Produktivitas kerja. Sedangkan sisanya sebesar 92,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial Lingkungan kerja berpengaruh **positif dan signifikan tetapi bersifat lemah** terhadap Produktivitas kerja pada PT. P&P Bangkinang .

Pengaruh positif menunjukkan adanya pengaruh dengan Produktivitas yang baik sehingga meningkatkan Produktivitas kerja Karyawannya.

2. Berdasarkan hasil Analisis Regresi Linier Sederhana, Lingkungan kerja 0,129 yang artinya jika produktivitas Karyawan naik sebesar 1% maka *Knowledge Management* naik sebesar $0,129 \times 100 = 12,9\%$. Artinya semakin baik Lingkungan kerjayang diterapkan diperusahaan, semakin baik pula Produktivitas kerja Karyawan. Berdasarkan koefisien korelasi (R) menunjukkan nilai sebesar 0,274. Ini berarti bahwa koefisien korelasi atau hubungan antara variabel Lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan adalah baik tetapi lemah. Arah pengaruh yang positif pada angka 0,274 menunjukkan Lingkungan kerjaberpengaruh terhadap Produktivitas kerja Karyawan. Dengan adanya pengaruh tersebut menjadikan Produktivitas Karyawan menjadi lebih baik, demikian sebaliknya.

6.2.1 Saran

Pada penelitian ini penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Permasalahan yang ada diperusahaan yaitu dengan tanggapan responden terendah mengenai Lingkungan kerja adalah keadaan udara di tempat kerja yang membuat karyawan panas dan gerah saat bekerja. Saran untuk perusahaan sebaiknya mengatur ruangan dan ventilasi udara agar sirkulasi udara lancar dan dapat menurunkan suhu sehingga dingin dan membuat karyawan nyaman saat bekerja.
2. Dan hasil dari rekapitulasi tanggapan responden mengenai Produktivitas kerja skor terendah adalah terhadap indikator efisiensi kerja dapat meningkatkan produktivitas . Artinya pimpinan perlu meningkatkan motivasi kepada karyawannya agar pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan dengan baik. Motivasi tersebut bisa berupa pelatihan ,seminar pengetahuan, dan lain-lain. selain itu juga karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan, pimpinan harus bersikap tegas dengan memberikan peringatan atau sanksi kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja lebih baik lagi dan tidak melakukan kelalaian dalam bekerja

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Garry, 2001, *manajemen sumber daya manusia*, jilid 2, PT. Prehalindo, Jakarta
- Handoko, T, Hani. 2002. *manajemen* edisi kedua. BPEE : Yogyakarta
- Hasibuan H. Malayu S.P. 2003. *Manajemen sumberdaya manusia*. Bumi Aksara
- Heidijarachman Ranupandojo, dan Suad Husnan, 2001, *manajemen personalia*, edisi keempat, BPFE, Yogyakarta
- Kusriyanto, Bambang, 2001, *meningkatkan produktivitas pegawai*, Pustaka Binamanan presindo, Jakarta
- Mangkunegara, P, Anwar A. A. 2000. *Majemen sumber daya manusia*. PT. Remaja rosdakarya : Bandung
- Moekijat, 2003, *manajemen tenaga kerja dan hubungan kerja*, Pionir, Bandung
- Nitisemito, Alex S., 2002, *Manajemen personalia*, Ghalia, Indonesia, Jakarta .
- Nur Fitriyaningsih Ubungan, *antara lingkungan kerja dan produktivitas pegawai*, Universitas Muhamadiyah Surakarta
- Riyanto, A., 2001, *system manajemen kerja*, Gramedia, Jakarta
- Sedarmayanti, 2001, *sumber daya manusia dan produktivitas*, Bandung

Sinungan ,Muchdarsyah,2003 , *Produktivitas,Apa dan bagaimana* , Bumi
Aksara, Jakarta

Sondang P .Siagian, 2003, *Manajemen sumber daya manusia*, penerbit Bumi
Aksara, Jakarta

Tulus , Muhammad Agus ,2000, *manajemen sumber daya manusia*, Jakarta
,PT. Gramedia Pustaka Utama

