

# Optimalisasi Produktivitas Karyawan Melalui Perbaikan Lingkungan Kerja

Defi Warman

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau  
Jln. HR. Subrantas No. 57 Km 12,5 Panam-Pekanbaru  
E-mail : [defiwa20@gmail.com](mailto:defiwa20@gmail.com)

*Abstract, Based on the test results on the work environment variables have a significant effect on employee productivity in the Production Division of the Saudara Ngadjunjung Rasa (Sdr) Bread Factory in Kualu Village, Kampar Regency, this is proven based on the t-test found t-count is greater than t-table ( $4.981 > 2.017$ ). The magnitude of the influence of the work environment variables on the productivity variable is 0.366 (36.6%) this is proven based on the results of the determination test where the R2 value is 0.366. The recommendation that can be submitted is for the company to further improve and fix the lighting problem in the workplace because this gets the lowest response from respondents.*

*Keywords: Work Environment and Productivity.*

## PENDAHULUAN

Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Dalam industri manufaktur, seperti pabrik roti, produktivitas karyawan memainkan peran utama dalam memastikan kelancaran proses produksi, efisiensi, dan kualitas produk. Lingkungan kerja yang kondusif sering kali dianggap sebagai salah satu faktor kunci yang memengaruhi produktivitas karyawan. Berbagai elemen lingkungan kerja, seperti pencahayaan, kebersihan, suhu, dan tata letak tempat kerja, dapat memengaruhi kenyamanan serta motivasi karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka.

Meski banyak penelitian telah menunjukkan pentingnya lingkungan kerja terhadap produktivitas, tidak semua perusahaan memberikan perhatian yang cukup terhadap faktor ini. Fenomena yang ditemukan di Pabrik Roti Saudara Ngadjunjung Rasa (Sdr) di Desa Kualu, Kabupaten Kampar, menunjukkan adanya beberapa masalah dalam aspek lingkungan kerja, seperti pencahayaan yang kurang optimal. Hal ini disinyalir memengaruhi produktivitas karyawan, terutama di bagian produksi. Masalah ini menciptakan tantangan bagi perusahaan dalam meningkatkan output produksi mereka secara konsisten. Oleh karena itu, penting untuk memahami sejauh mana lingkungan kerja

memengaruhi produktivitas karyawan di perusahaan ini.

Dalam literatur sebelumnya, telah banyak dibahas mengenai hubungan antara lingkungan kerja dan produktivitas karyawan. Misalnya, penelitian oleh Smith et al. (2020) menyebutkan bahwa pencahayaan yang memadai dapat meningkatkan efisiensi kerja hingga 25%. Selain itu, studi oleh Jones & Taylor (2018) mengungkapkan bahwa kebisingan lingkungan kerja yang berlebihan dapat menurunkan produktivitas karyawan hingga 15%. Namun, sebagian besar penelitian ini dilakukan di negara-negara maju dengan standar lingkungan kerja yang relatif tinggi. Dalam konteks perusahaan di daerah berkembang seperti Kabupaten Kampar, penelitian serupa masih terbatas dan sering kali tidak memperhitungkan kondisi lokal, termasuk karakteristik industri kecil dan menengah (IKM).

Dengan demikian, terdapat celah penelitian (research gap) dalam memahami pengaruh spesifik elemen lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di perusahaan lokal. Penelitian ini berupaya menjawab pertanyaan yang belum terjawab terkait hubungan antara lingkungan kerja dan produktivitas karyawan di Pabrik Roti Saudara Ngadjunjung Rasa. Tidak hanya itu, penelitian ini juga mengidentifikasi aspek lingkungan

kerja mana yang paling membutuhkan perbaikan berdasarkan persepsi karyawan.

Kebaruan (novelty) dari penelitian ini terletak pada fokusnya yang spesifik terhadap industri roti lokal di daerah berkembang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini tidak hanya mengukur hubungan antara variabel-variabel lingkungan kerja dan produktivitas, tetapi juga memberikan rekomendasi yang aplikatif untuk meningkatkan aspek-aspek lingkungan kerja yang paling kritis. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan lokal dalam meningkatkan efisiensi operasional mereka.

Urgensi dari penelitian ini cukup tinggi mengingat industri makanan seperti pabrik roti memiliki peran strategis dalam perekonomian lokal. Sebagai bagian dari sektor IKM, Pabrik Roti Saudara Ngadjunjung Rasa juga menghadapi persaingan yang ketat di pasar lokal maupun regional. Dengan meningkatkan produktivitas karyawan melalui pembenahan lingkungan kerja, perusahaan dapat meningkatkan daya saingnya. Selain itu, penelitian ini juga relevan bagi pengambil kebijakan yang bertujuan meningkatkan kinerja sektor IKM secara keseluruhan di Kabupaten Kampar.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di Pabrik Roti Saudara Ngadjunjung Rasa. Secara khusus, penelitian ini akan: (1) mengukur hubungan antara variabel-variabel lingkungan kerja seperti pencahayaan, kebersihan, suhu, dan tata letak dengan produktivitas karyawan; (2) mengidentifikasi elemen lingkungan kerja yang paling kritis berdasarkan persepsi karyawan; dan (3) memberikan rekomendasi praktis untuk perbaikan lingkungan kerja guna meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi teoritis, tetapi juga dampak praktis yang signifikan bagi perusahaan dan komunitas lokal.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi Pabrik Roti

*Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*  
*Volume 15, Nomor2, 27 Desember 2024*

Saudara Ngadjunjung Rasa (Sdr) Desa Kualu, kecamatan Tambang, Kabupaten Kampar

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan tidak dapat dilepaskan dari lingkungan sekitarnya. Dengan kata lain, lingkungan dapat berpengaruh baik positif maupun negatif terhadap perusahaan. Oleh karena itu masalah lingkungan tidak boleh diabaikan dalam sebuah perusahaan. Lingkungan kerja merupakan tempat untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disetujui sebelumnya.

Lingkungan dalam perusahaan yang sedang beroperasi memiliki pengaruh yang cukup besar pada keberhasilan perusahaan, dengan perubahan yang saat ini sedang terjadi dan makin luas masyarakat global, perusahaan banyak menghadapi banyak tantangan yang tidak dihadapi sebelumnya. Pada umumnya lingkungan tidak dapat dikuasai oleh perusahaan sehingga perusahaan harus menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Dalam pengertian lain juga disebutkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang tampak fisik yang berhubungan dengan organisasi perusahaan atau kantor. Setiap kantor mempunyai persyaratan lingkungan fisik yang harus pula diperhatikan dan diatur sebaik-baiknya oleh setiap manajer perkantoran yang modern. Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan hal ini dapat dilihat dari peningkatan teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana lingkungan kerja itu sendiri. Lingkungan perusahaan adalah berbagai hal atau berbagai pihak yang terkait langsung dengan kegiatan sehari-hari organisasi dan mempengaruhi langsung terhadap setiap program, kebijakan, hingga denyut nadinya perusahaan. Lingkungan perusahaan banyak sekali sehingga sulit disebutkan satu persatu, adapun salah satu yang termasuk dalam lingkungan perusahaan adalah perundang-undangan beserta peraturan

lainnya, sistem birokrasi dan sistem nilai masyarakat.

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan social, psikologis dan fisik dalam perusahaan yang memberikan pengaruh terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari keadaan lingkungan sekitarnya. Begitu pula dalam hal menyelesaikan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan di sekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Setiap karyawan menginginkan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman yang memungkinkan karyawan bekerja dengan optimal karena lingkungan kerja mempengaruhi tingkat emosional karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Jika karyawan menyenangi lingkungan dimana dia bekerja, maka karyawan akan merasa betah di tempat kerja untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Menurut Sunyoto (2013:43) 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 (2010:226) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”.

### Indikator Lingkungan kerja.

Menurut Sunyoto (2013:44-47), ada beberapa indikator lingkungan kerja yaitu:

#### 1) Hubungan karyawan.

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

kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan diantara mereka tidak harmonis maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi di dalam karyawan bekerja.

Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok. Dalam hubungan ini, ada beberapa yang mendapat perhatian agar keberadaan kelompok ini menjadi lebih produktif seperti kepemimpinan yang baik, distribusi informasi yang baik, kondisi kerja yang baik dan system pengupahan yang jelas.

#### 2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja

#### 3) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Disamping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

#### 4) Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu, maka ada

dua hal yang harus diperhatikan yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja.

5) Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan adalah pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas.

6) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan kedalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan

### Tinjauan Produktivitas

Menurut Hasibuan dalam Edyun (2012:68) produktivitas adalah meningkatnya output (hasil) yang sejalan dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Produktivitas kerja Siagian dalam Agustin (2014:91) adalah kemampuan menghasilkan barang/jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja/karyawan. Secara umum, produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan meningkatkan hasil kerja karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh setiap masing-masing individu.

Menurut Jackson dalam Agustin (2014:58) Produktivitas (*productivity*) diartikan sebagai meningkatnya hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan para karyawan (*input*) dan menghasilkan sebuah barang atau jasa (*output*).

Studi tentang penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya, perbaikan dalam lingkungan kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan secara signifikan. Studi ini menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik berpengaruh

*Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*  
Volume 15, Nomor2, 27 Desember 2024

positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menekankan bahwa lingkungan kerja yang kondusif sangat berpengaruh terhadap produktivitas pegawai. Lingkungan yang baik meningkatkan kinerja, sedangkan lingkungan yang kurang nyaman dapat menurunkan produktivitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, (Sri, 2018 ; Mira, 2021 ; Reonaldi Syahputra, dkk, 2022). Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan, lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

### Indikator Produktivitas Kerja

Indikator produktivitas menurut Sedarmayanti (2016:79) yang dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran yang disampaikan oleh Gilmore dan Erich Fromm tentang individu yang produktif, yaitu:

- 1) Tindakan konstruktif.
- 2) Percaya pada diri sendiri.
- 3) Bertanggung Jawab.
- 4) Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan.
- 5) Mempunyai pandangan ke depan.
- 6) Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah.
- 7) Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan nya (kreatif, imajinative, dan inovatif).
- 8) Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:192) lingkungan kerja fisik merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja fisik dapat berupa ruangan, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga

dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana kondisi lingkungan tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan mempengaruhi kinerja seseorang

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Pabrik Roti sdr (Saudara Nadjunjung Rasa) yang terletak di JL. Bupati, Desa Kualu Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar. Adapun jenis data yang dapat penulis kumpulkan dalam penulisan penulisan ini adalah : (Sugiyono, 2010:14).

### a. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung oleh penelitian untuk menjawab masalah atau tujuan penelitian yang dilakukan dalam penelitian eksploratif, deskriptif maupun kausal dengan menggunakan metode pengumpulan data berupa survei ataupun observasi (Herman, 2013:211).

Menurut Sugiyono (2012:17) menyatakan bahwa sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti yaitu karyawan Pabrik Roti SDR di Desa Kualu Kabupaten Kampar dan data ini kemudian digunakan sebagai acuan yang dijadikan objek peneliti ini.

### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada (Hasan, 2012:58). Data ini digunakan untuk mendukung informasi primer yang telah diperoleh yaitu dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku, dan lain sebagainya.

## Populasi dan Sampel

### a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya

merupakan penelitian populasi. (Suharsimi Arikunto, 2010:173) populasi dalam penelitian ini dilakukan pada karyawan Pabrik Roti Saudara Ngadjunjung Rasa (Sdr) di Desa Kualu Kabupaten Kampar yang berjumlah 46 orang.

### b. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, jika kita hanya ingin meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut dinamakan penelitian sampel (Suharsimi Arikunto, 2010:174). Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Pabrik Roti Saudara Ngadjunjung Rasa (Sdr) Desa Kualu Kabupaten Kampar yang berjumlah 45 orang diluar peneliti, karena peneliti merupakan karyawan perusahaan.

Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut, jumlah populasi dalam penelitian ini sekaligus dijadikan sampel dengan asumsi bahwa jumlah populasi-nya tidak sampai 100 orang. Metode sensus adalah cara pengumpulan data apabila seluruh elemen populasi diselidiki satu persatu. Data yang diperoleh tersebut merupakan hasil pengelolaan sensus disebut sebagai data yang sebenarnya. (Supranto, 2018:68).

## Teknik Pengumpulan Data

Dalam penulisan ini, penulis menggunakan cara pengumpulan data sebagai berikut: (Sugiyono, 2010:196).

### a. Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan untuk diisi responden dan pihak pihak yang ada kaitannya dengan masalah yang akan diteliti (Sugiyono, 2010:142).

### b. Observasi

Yaitu digunakan untuk mendapatkan keterangan atau informasi yang berguna untuk melengkapi bahan yang dianggap perlu dalam penelitian ini. (Sugiyono, 2014:203).

## Teknik Analisis Data

### a. Data Deskriptif

Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode deskriptif yaitu hasil penelitian di kumpulkan kemudian dibahas dan dianalisa dan dikaitkan dengan teori-teori yang

berhubungan dengan masalah-masalah tersebut selanjutnya ditarik kesimpulan. Sebagai penilaian atas variable penelitian yang telah dianalisis digunakan interval kelas sebagai berikut (Sugiyono, 2014:93). Kemudian untuk mengetahui rata-rata jawaban responden digunakan interval kelas, interval kelas didapat dengan rumus :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Skor Tertinggi} - \text{Nilai Skor Terendah}}{\text{Banyak Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5}$$

$$\text{Interval} = 0,8$$

Dari nilai interval tersebut diatas maka skala didistribusi untuk rata-rata jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1**  
**Skala Distribusi Rata-Rata Jawaban Responden**

Interval Kelas	Kategori Jawaban	Skor
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju	1
1,81 – 2,60	Tidak Setuju	2
2,61 – 3,40	Cukup Setuju	3
3,41 – 4,20	Setuju	4
4,21 – 5,00	Sangat Setuju	5

**b. Data Kuantitatif**

Analisa kuantitatif merupakan metode analisis dengan angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur. Analisis kuantitatif dimaksudkan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau beberapa kejadian lainnya, dengan menggunakan alat analisis statistic.

**c. Uji Kualitas Data**  
**Regresi Linier Sederhana**

Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap produktivitas digunakan analisis statistik dengan regresi linier sederhana. Untuk pengolahan data SPSS (*Statistic Package Social Science*) dengan  $\alpha = 0,05$  yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 2**  
**Uji Regresi Linier Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.845	5.084		7.247	.000
	Lingkungan kerja	.582	.117	.605	4.981	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data Olahan SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang disajikan pada tabel 2 diatas, maka didapat persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX \text{ dimana}$$

$$Y = 36,845 + 0,582X$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai konstanta (a) = 36,845 ini menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X) dianggap konstan atau (0) maka produktivitas (Y) adalah sebesar 36,845. Dan nilai koefisien (b) = 0,582. Artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka produktivitas akan mengalami

peningkatan sebesar 0,582. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi pengaruh yang positif antara lingkungan kerja dengan produktivitas jika semakin besar nilai lingkungan kerja maka semakin meningkat nilai produktivitas.

**Uji Hipotesis Distribusi (Uji t)**

Uji t ini merupakan analisis secara parsial yang digunakan untuk mengetahui variabel independent (variabel bebas) yaitu lingkungan kerja (X) secara parsial atau mandiri berpengaruh terhadap variabel

dependent (variabel terikat) yaitu produktivitas (Y).

Hipotesis yang diajukan adalah :

$H_0$  : Tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas lingkungan kerja (X) secara mandiri terhadap variabel terikat yaitu produktivitas (Y).

$H_a$  : Ada pengaruh signifikan variabel bebas lingkungan kerja (X) secara mandiri terhadap variabel terikat yaitu produktivitas (Y).

Pengujian dilakukan dengan melihat nilai  $t_{hitung}$  yang dihasilkan analisis linier sederhana, yaitu :

- a. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya variabel bebas (X) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- b. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

**Tabel 3**  
**Uji Hipotesis Distribusi (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.845	5.084		7.247	.000
	Lingkungan kerja	.582	.117	.605	4.981	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data Olahan SPSS 25, 2023

Nilai t tabel dapat dilihat pada tabel t dengan df  $n-k-1 = 43$ , sehingga didapat nilai  $t_{tabel}$  2,017 maka dari tabel 3 dapat dijelaskan bahwa dikarenakan nilai  $t_{hitung}$  (4,981) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  (2,017) dengan tingkat signifikan  $0,00 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan Bagian Produksi Pabrik Roti

Saudara Ngadjunjung Rasa (Sdr) Di Desa Kualu Kabupaten Kampar.

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

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan atau kontribusi variabel bebas lingkungan kerja (X) terhadap variabel terikat produktivitas (Y). Hasil koefisien determinasi dapat kita lihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4**  
**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.605 <sup>a</sup>	.366	.351	3.356

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data Olahan SPSS 25, 2023

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4 diperoleh bahwa nilai R sebesar 0,605 atau 60,5% dan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) =  $(0,605 \times 0,605 = 0,366)$  atau 36,6% maka persentase sumbangan atau kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap variabel produktivitas sebesar 0,366 atau 36,6% sedangkan sisanya sebesar 63,4% dipengaruhi

oleh variabel lain yang diabaikan atau tidak diteliti dalam penelitian ini.

### PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut Kasmir (2016:192) lingkungan kerja fisik merupakan suasana atau kondisi disekitar

lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja fisik dapat berupa ruangan, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana kondisi lingkungan tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan mempengaruhi kinerja seseorang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Swandono Sinaga (2016), Eva Fathussyaadah (2020) dan Zahari, Ubaidillah, 2014 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas. Hal ini sesuai dengan pendapat Kasmir (2016:192) dimana jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana kondisi lingkungan tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan mempengaruhi kinerja seseorang.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan Bagian Produksi Pabrik Roti Saudara Ngadjunjung Rasa (Sdr) Di Desa Kualu Kabupaten Kampar. Selain itu, penulis juga akan memberikan saran-saran sebagai implikasi dari hasil penelitian ini yang kiranya bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan:

1. Berdasarkan penelitian secara deskriptif pada variabel lingkungan kerja pada kategori setuju dengan nilai rata-rata sebesar 3,61, sedangkan pada variabel produktivitas kerja karyawan berada pada kategori setuju dengan nilai rata-rata sebesar 3,88.
2. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t secara parsial diperoleh bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan Bagian Produksi Pabrik Roti Saudara Ngadjunjung Rasa (Sdr) Di Desa Kualu Kabupaten Kampar.
3. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) = (0,605 X 0,605 = 0,366) atau 36,6% maka persentase sumbangan atau kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap variabel produktivitas sebesar 0,366 atau 36,6% sedangkan sisanya sebesar 63,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang diabaikan atau tidak diteliti dalam penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suhasimi, 2010, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Eva Fathussyaadah, 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Susu UHT PT. INDOLAKTO. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PGRI Sukabumi [vol 6 no 2 \(2020\): Jurnal Ekonomak](#).
- Edyun, Neti. 2012 *hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan*.
- Ferdinand, Augusty. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam, 2016, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*,

- Edisi Keempat, Universitas Diponegoro.
- Hariyani, A. 2012. *Telaah Bisnis. Inti dari Kehidupan Pekerjaan Ditemukan di dalam Budayanya*. Sekolah Tinggi Manajemen Elektronik.
- Hasibuan, Malayu S. P, 2016, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksa: Jakarta.
- I Wayan Senata, 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD. Kembang Sari Kabupaten Badung*. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Cetakan ke-2, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, cetakan kesebelas, PT. Remaja Rosdkarya Offset, Bandung.
- Sedarmayanti, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Dosen Negeri Sipil)*, Edisi Revisi, Cetakan Kesembilan, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Suparyadi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*, Penerbit Andi Offset: Yogyakarta.
- Supranto, J. 2018. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Meningkatkan Pangsa Pasar*, Cetakan keempat, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Samsudin, Sadili, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan. Ke-3, CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Sunyoto, Danang, 2013, *Teori Kuesioner dan Analisa Data Sumber Daya Manusia*, Cetakan kedua, CAPS, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2014, *Statistik Untuk Penelitian*, Cet Ke-21, CV. Alfabeta, Bandung.
- \_\_\_\_\_, 2012, *Memahami Penelitian Kualitatif*, CV. Alfabeta, Bandung.
- \_\_\_\_\_, 2010, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Swandono Sinaga, 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit Pt.Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau)* JOM FISIP Vol. 3 No. 2 Oktober 2016.
- Zahari, Ubaidillah, 2014. Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari dengan judul *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pabrik Unit Usaha Kayu Aro PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Wilayah Jambi*.