

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

Oleh : Sri Wahyuningsih

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini dilakukan pada Yayasan Perguruan Tinggi Nias IKIP Gunung Sitoli pada bulan September sampai dengan Oktober 2017. Dalam penelitian ini menjadi populasi adalah seluruh pegawai dan dosen yang berjumlah 50 orang. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X), sedangkan variabel terikat adalah produktivitas kerja (Y). Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya apabila dilakukan peningkatan lingkungan kerja yang semakin baik dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Kata kunci : lingkungan kerja dan produktivitas kerja

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada di dalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah Kualitas Sumber Daya Manusia yang baik tentu sangat penting bagi sebuah perusahaan, hal tersebut kebutuhan yang dominan bagi setiap perusahaan. Salah satu parameter yang dapat digunakan untuk menilai kualitas SDM adalah produktivitas kerja. Oleh karena itu perusahaan harus memiliki indikator dalam penilaian produktivitas kerja.

Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja adalah kenyamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja. Memperhatikan kondisi lingkungan kerja berarti berusaha menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para pegawai sebagai pelaksana kerja pada tempat kerja tersebut.

Maka dari itu perusahaan wajib memberikan hak dalam pelaksanaan kerja terkait dengan fasilitas lingkungan kerja. Kerja produktif tidak saja memerlukan ketrampilan kerja, penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja, namun juga lingkungan kerja yang nyaman yang mampu menunjang kelancaran penyelesaian pekerjaan.

Lingkungan kerja yang kondusif mendukung pegawai merasa nyaman dalam bekerja sehingga pegawai bisa lebih produktif dan lebih bersemangat dalam bekerja, namun lingkungan kerja yang kurang kondusif akan menyebabkan pegawai merasa kurang puas atau tertekan batinnya sehingga dapat mengganggu produktivitas pegawai tersebut.

Menurut Hasibuan (Prasetyo dan Wahyudin, 2006) bahwa produktivitas kerja adalah suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan

indikator daripada kinerja pegawai dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Menurut Mardiana (2005), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Produktivitas pegawai biasanya meningkat apabila pegawai tersebut selalu hadir di perusahaan, kerjanya bagus, mau bekerja keras, tidak pernah absen ataupun tidak pernah mangkir, dan juga pegawai tersebut tidak pernah cuti. Produktivitas pegawai bisa juga menurun apabila pegawai tersebut tidak bisa bersaing dengan pegawai yang lain, sering absen, kerja asal-asalan bahkan dia sering mangkir.

Semakin tinggi hasil produktivitas seorang pegawai, maka peluang untuk naik jabatan semakin besar serta penambahan gaji atau insentif pun semakin besar. Akan tetapi jika semakin rendah hasil produktivitas seorang pegawai, maka peluang untuk naik jabatan serta kenaikan gaji semakin kecil.

Apabila ada satu atau beberapa orang pegawai yang terus menerus produktivitasnya menurun dan pegawai tersebut tidak bisa memperbaiki produktivitas kerjanya maka sangat mungkin perusahaan tersebut akan tutup. Adapun menyebabkan munculnya penilaian produktivitas kerja pegawai adalah untuk memantau dan melihat prestasi kinerja pegawai serta memberikan informasi tentang kehadiran dari pegawai, partisipasi dari pegawai serta memberikan pekerjaan yang harus dikerjakan pegawai tersebut guna mencapai target yang sesuai dengan perusahaan tersebut. Dengan demikian penulis dapat mengambil judul penelitian : "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja"

1.2. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

1.3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Yayasan Perguruan Tinggi Nias IKIP Gunung Sitoli pada bulan September sampai dengan Oktober 2017. Dalam penelitian ini menjadi populasi adalah seluruh pegawai dan dosen yang berjumlah 50 orang. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X), sedangkan variabel terikat adalah produktivitas kerja (Y). Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier sederhana (Sugiyono, 2009).

2.1. Uraian Teoritis

2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

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.

Menurut Sedarmayanti (2011) mendefinisikan, "Lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung".

Sunyoto (2012) mendefinisikan, "Lingkungan kerja merupakan bagian dari komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktifitas bekerja".

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 yang baik diharapkan dapat memacu produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Setiap perusahaan akan menghadapi perubahan lingkungan yang bersifat teknis dan fenomatik. Untuk mendukung tingkat produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan, aspek yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja antara lain: pengaturan penerangan, tingkat kerja, kebisingan, namun penerangan di sini diartikan sebagai pengaturan dan sirkulasi udara yang baik terutama di dalam lingkungan kerja, kebersihan lingkungan kerja, dan keamanan terhadap barang milik karyawan.

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.

Sedarmayanti (2011) mengemukakan, lingkungan kerja dalam perusahaan dapat berupa:

1. Struktur tugas

Struktur tugas menunjuk pada bagaimana pembagian tugas dan wewenang itu dilaksanakan. Sehingga ada kejelasan tentang 'Siapa bertanggung jawab apa' serta keberadaan mekanisme pelaksanaan tugas dalam hal "siapa

bertanggung jawab kepada siapa. Struktur tugas harus jelas, dan mekanisme harus dijalankan. Akhirnya bukan tidak mungkin seorang karyawan tidak dapat bekerja, jika mereka tidak tahu harus mengerjakan apa. Atau banyak orang yang mengendalikan atau memberi perintah langsung pada seorang karyawan, sehingga karyawan tidak tahu tugas mana yang harus diselesaikan. Akibatnya ia tidak dapat mengerjakan satupun.

2. Desain pekerjaan

Desain pekerjaan menggambarkan kompleksitas dan tingkat kesulitan suatu tugas yang dikerjakan seorang karyawan. Jika seorang karyawan merasa bahwa tugas itu terlampaui sulit dan harus melibatkan banyak pihak, maka dipastikan seorang karyawan akan dapat menyelesaikannya. Sehingga manajemen harus dapat menjamin bahwa tugas yang diberikan dapat diselesaikan.

3. Pola kepemimpinan

Pola kepemimpinan mencerminkan model kepemimpinan yang diterapkan dalam mengelola karyawan. Ada pemimpin yang menerapkan praktek kepemimpinan yang berorientasi pada penyelesaian tugas (*task oriented*). Pada golongan pemimpin ini, aspek-aspek individual karyawan kurang mendapat perhatian. Pola ini menekankan, apapun yang dilakukan karyawan dan bagaimana pun kondisi yang terjadi pada karyawan tidak menjadi masalah. Asalkan tugas-tugas dapat diselesaikan. Pola-pola kepemimpinan demikian dapat berpengaruh pada penciptaan lingkungan kerja yang kurang baik bagi karyawan. Lingkungan kerja yang tercipta penuh ketakutan mengarah ke frustrasi jika ini berlangsung lama, maka yang terjadi adalah tingkat absensi karyawan tinggi, permintaan pindah antar unit kerja, bahkan puncaknya adalah permintaan keluar dari perusahaan dan pindah ke perusahaan lain.

Pada sekelompok pemimpin lainnya menerapkan pola kepemimpinan yang berorientasi pada manusia (*human oriented*). Pemimpin memusatkan perhatiannya pada kegiatan dan masalah kemanusiaan yang dihadapi, baik bagi dirinya maupun bagi karyawan. Kepemimpinan pada golongan ini lebih populis dibanding pola yang terdahulu, karena dipandang memperhatikan masalah-masalah riil yang dihadapi karyawan.

2.2. Produktivitas Kerja

Produktivitas berasal dari kata produksi, kata produksi sering digunakan dalam istilah membuat sesuatu. Produksi adalah perubahan bahan-bahan dari sumber-sumber menjadi hasil yang diinginkan oleh konsumen. Hasil tersebut bisa berupa barang ataupun jasa. Istilah produksi ini sering dikaitkan dengan istilah produktivitas, meskipun fasilitas produksi yang aktif.

Menurut Hartatik (2014), setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang sangat maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangat penting sebagai pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Sebab, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan.

Sunyoto (2012) mendefinisikan, "Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari esok lebih baik dari hari ini".

Konsep produktivitas berkaitan erat dengan seberapa jauh suatu proses menghasilkan keluaran dengan mengkonsumsi masukan dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses. Biasanya suatu kombinasi dapat digunakan untuk menghasilkan suatu tingkat keluaran tertentu.

Produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran, produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran, produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa.

Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang. Walaupun terkadang produktivitas dipandang sebagai penggunaan insentif lebih terhadap sumber-sumber konversi seperti tenaga kerja dan mesin yang jika diukur dengan tepat akan menunjukkan suatu efisiensi.

Pengertian tersebut menjelaskan bahwa di dalam meningkatkan produktivitas kerja memerlukan sikap mental yang baik dari karyawan, disamping itu peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat melalui cara kerja yang digunakan dalam melaksanakan kegiatan dan hasil kerja yang diperoleh. Sehingga dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa di dalam produktivitas kerja terdapat unsur pokok yang merupakan kriteria untuk menilainya. Ketiga unsur tersebut adalah unsur-unsur semangat kerja, cara kerja, dan hasil kerja.

Faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas adalah sikap disiplin karyawan, sampai pada manajemen dan teknologi. Produktivitas sering diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output). Semakin kecil pengorbanan yang diperlukan untuk mencapai target dikatakan sebagai kegiatan yang produktif. Sebaliknya semakin tinggi input yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu dikatakan kurang produktif.

Menurut Hasibuan (2012) "Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
3. Semangat kerja
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.
4. Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.

5. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat dinilai untuk mengetahui menurun atau meningkat. Produktivitas karyawan yang mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan dapat dicapai melalui peningkatan produktivitas karyawan, menurunkan perputaran kerja dan mengurangi tingkat absensi sekaligus meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Produktivitas juga menyangkut masalah akhir yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh didalam proses produksi, dengan kata lain produktivitas dua dimensi yaitu: pertama, efektivitas yang mengarah pada pencapaian unjuk kerja yang maksimal dan efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil Penelitian

a. Uji Regresi

Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi dengan persamaan untuk menganalisis pengaruh variabel independent lingkungan kerja terhadap variabel dependent produktivitas kerja. Hasil uji regresi dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1.
Hasil Uji Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	-1.517	4.442		-.341	.734
	Lingkungan_kerja	1.269	.176	.721	7.210	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas_kerja

Dari hasil uji regresi diperoleh persamaan regresi :

$$Y = -1,517 + 1,269 X$$

Dari Tabel 1 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi t untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan, yang artinya dengan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja.

b. Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut :

Tabel 2.
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	665.768	1	665.768	51.985	.000 ^a
	Residual	614.732	48	12.807		
	Total	1280.500	49			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas_kerja

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung sebesar 51,985. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,000, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja dapat diterima.

c. Uji Parsial (uji t)

Uji hipotesis pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap produktivitas kerja (Y). Prosedur dan kriteria penerimaan serta penolakan hipotesis ditetapkan sebagai berikut :

a. Hipotesis

$H_0: b_1 = 0$ artinya, lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja.

$H_1: b_1 \neq 0$ artinya, lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

b. Uji Hipotesis

Bila $t_{hitung} > t_{tabel} (\alpha, N-k-1)$, maka H_0 ditolak artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja dan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

c. Berdasarkan hasil pengolahan dengan program SPSS diketahui t_{hitung} sebesar 7,210.

d. Dengan $\alpha = 5\%$, $t_{tabel} (5\%; 48)$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,676. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (7,210) > t_{tabel} (1,676)$, maka dapat

disimpulkan H_1 diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

d. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3.
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.721 ^a	.520	.510	3.57867	1.039

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas_kerja

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) sebesar 0,520 menunjukkan bahwa produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh variabel independen yaitu lingkungan kerja (X) sebesar 51 %, yang artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat dalam mempengaruhi produktivitas kerja. Sedangkan sisanya yaitu 49 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

3.2. Pembahasan

Dari hasil persepsi responden diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai yang bekerja. Hal ini dapat diartikan bahwa dengan peningkatan lingkungan kerja yang baik, maka produktivitas kerja juga akan meningkat seiring kenaikan variabel bebas tersebut. Sebaliknya apabila terjadi penurunan pada variabel lingkungan kerja, maka produktivitas kerja juga akan menurun. Dari hasil penelitian tersebut, lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil uji hipotesis ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011:12) yang mengungkapkan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman atau kondusif seperti ruangan kerja yang bersih, tata ruang yang baik dan warna yang indah, adanya peredaran udara yang cukup, penerangan lampu yang memadai, jauh dari kebisingan suara yang mengganggu konsentrasi kerja, keamanan yang baik dan rasa kebersamaan antara pimpinan dengan pegawai dan karyawan dengan sesama pegawai atau rekan kerja sangat diharapkan dalam mengerjakan pekerjaannya agar yang dihasilkan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas memiliki artian bahwa pegawai akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat

terselesaikan dengan baik sehingga produktivitas mereka pun dapat dikatakan baik. Pengertian produktivitas kerja sendiri yaitu hasil kerja dari seorang pegawai selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah pegawai itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya. Dari hasil pengisian angket produktivitas kerja dapat terlihat bahwa sebagian besar pegawai mampu bekerja dengan optimal, kualitas dari hasil pekerjaan dan kehadiran pada saat bekerja memiliki kecenderungan yang sangat baik serta kuantitas dari hasil pekerjaan, ketepatan waktu dari hasil dan kemampuan bekerja sama memiliki kecenderungan yang baik.

Lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Lingkungan kerja yang baik akan mengakibatkan naiknya produktivitas kerja di dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang cukup memuaskan di mana para pegawai merasa nyaman dan aman akan mendorong para pegawai tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah dengan memberikan penerangan yang cukup dalam perusahaan, memasang ventilasi udara agar pertukaran udara keluar masuk, lingkungan kerja yang jauh dari suara bising, jaminan keamanan kerja bagi setiap pegawai dalam lingkungan perusahaan, serta menjalin hubungan kerja berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal dan penuh kekeluargaan. Sehingga dengan terpenuhinya hal tersebut, maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja.

4. Kesimpulan dan Saran

4.1. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya apabila dilakukan peningkatan lingkungan kerja yang semakin baik dapat meningkatkan produktivitas kerja.

4.2. Saran

Hasil uji R^2 menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, karena dengan semakin baik produktivitas kerja maka akan berpengaruh baik juga bagi lembaga.

Daftar Pustaka

- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta : Suka Buku.
- Hasibuan S P, Malayu, 2010. *Defenisi Kompensasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan kelima, Bumi Akasara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Mandar Maju.
- Sugiyono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyo, D. 2012. *Analisis Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap*

Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Dystar Colour Indonesia. Institut Pertanian Bogor, Bogor.

Wijayanto, Dian. 2012. *Pengantar Manajemen.* Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

