

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. EASTERN
PEARL FLOUR MILLS MAKASSAR**

SKRIPSI



**ST. HAJAR
105721104519**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2023**

KARYA TUGAS MAHASISWA AKHIR

JUDUL PENELITIAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PADA PT. EASTERN PEARL FLOUR MILLS**

DI KOTA MAKASSAR

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

ST. HAJAR

NIM 105721104519

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2023**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Jangan biarkan kesulitanmu menguasaimu, percayalah bahwa ini malam yang gelap dan hari yang cerah akan datang. Karena sesungguhnya dengan kesulitan akan ada kemudahan”

(QS.AL –Insyirah:5)

Kebenaran akan muncul setelah kita melakukan kesalahan, tetap berproses karena tidak ada usaha yang akan sia-sia.

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta’ala atas Ridho-nya serta karuniannya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.

Alhamdulillah Rabiil alamin,

Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati dan rasa syukur tiada henti,

Skripsi ini kupersembahkan untuk :

Kedua orang tuaku tercinta:

H.MUSTAFA SYUKUR

HJ. SURIANI

Orang-orang yang saya sayang dan almamateru



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Tel. (0411)866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas
Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Eastern
Pearl Flour Mills Makassar

Nama Mahasiswa : St. Hajar

No.Stambuk/ NIM : 105721104519

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa, dan diujikan didepan panitia
Penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 10 juni 2023 di Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 10 juni 2023

Pembimbing I Menyetujui, Pembimbing II

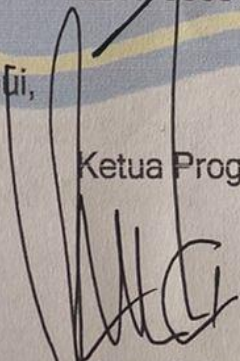

Dr. H. Mahmud Nuhung, S.E, M.A
NIDN. 0902025701


Dr. Muhammad Yusuf, S.sos.,M.M
NIDN. 0003106713


Dekan

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
NBM:651 507

Mengetahui,
Ketua Program Studi


Nasrullah, SE., MM.
NBM:1151132



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Tel. (0411)866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: St. Hajar, Nim: 105721104519 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0006/SK-Y/61201/091004/2023, Tanggal 21 Dzulqa'dah 1444 H /10 juni 2023 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 21 Dzulqa'dah 1444 H

10 Juni 2023 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc.
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
2. Abdul Muttalib, S.E., M.M
3. Dr. Agus Salim HR,SE.,MM
4. Dr. M. Alfian Yusuf Rendra Anggoro KR,S.E.,M.M

Disahkan Oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.

NBM:651 507



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Tel. (0411)866972 Makassar



SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : St. Hajar
Stambuk : 105721104519
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 10 juni 2023



Saya yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan,

St. Hajar

NIM: 105721104519

Diketahui Oleh:



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
NBM:651 507

Ketua Program Studi

Nasrullah, SE., MM.
NBM:1151132



HALAMAN PERNYATAAN

PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : St.Hajar
NIM :105721104519
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Nonexclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 10 juni 2023

mbuat Pernyataan,



St. Hajar

NIM: 105721104519

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar”**

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak H. Mustafa dan Ibu HJ. Suriani yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apayang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula

penghargaan yang setinggi-tingginya dan terimakasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar
2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar
3. Bapak Nasrullah, SE., MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. H. Mahmud Nuhung, S.E, M.A selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik dan lancar.
5. Bapak Dr. Muhammad Yusuf. S.sos., M.M selaku Pembimbing II yang telah berkenanan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi
6. Bapak Abdul Mutalib selaku Penasehat Akademik (PA) penulis.
7. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah mentransfer ilmunya kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
8. Segenap staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Para rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2019 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.

10. Terimakasih kepada sahabat saya , Nur Azizah ,mba Dila,
Erni, Sella, atas segala bantuannya, dan selalu menjadi
tempat keluh kesah penulis



11. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini .

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 25 Maret 2023

Penulis

P

ABSTRAK

ST. HAJAR. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. dibimbing oleh: H. Mahmud Nuhung dan Muhammad Yusuf.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Penelitian yang digunakan oleh pendekatan jenis kuantitatif. Data yang diolah adalah hasil interpretasi responden dari karyawan PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar. Adapun pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 36 responden, metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana yang diolah menggunakan bantuan *software* spss 25. Berdasarkan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar ini dapat dilihat dari data analisis diperoleh hasil uji koefisien determinasi (R^2), produktivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar yang diperoleh dari data analisis nilai t hitung 2,589 dan p -value $0,014 < 0,05$ atau H_0 ditolak.

Kata kunci : Lingkungan kerja, produktivitas kerja

ABSTRACT

ST. HAJAR. 2023. *The Influence of the Work Environment on the Work Productivity of Production Department Employees at PT. Makassar East Pearl Flour Factory.* Thesis. Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by: H. Mahmud Nuhung and Muhammad Yusuf.

This research aims to determine the influence of the work environment on employee productivity. Research used by a quantitative type approach. The data that is displayed is the result of the interpretation of respondents from employees of PT. Makassar East Pearl Flour Factory. As for the data collection carried out in this study, namely observation, questionnaires, and documentation. The population and sample used in this study were 36 respondents, the analytical method used was simple linear regression analysis which was processed using the SPSS 25 software. Based on the results of this study, it shows that the work environment has a positive effect on employee performance at PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar can be seen from the analysis data obtained by the test results of the coefficient of determination (R^2), work productivity affects the performance of employees at PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar, obtained from data analysis, the t -value is 2.589 and the p -value is $0.014 < 0.05$ or H_0 is rejected.

Keywords: *Work Environment, Work Productivity*

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Tinjauan Teori.....	6
1. Lingkungan Kerja.....	6
2. Produktivitas Kerja.....	7
B. Tinjauan Empiris.....	15
C. Kerangka Fikir.....	22
D. Hipotesis.....	22
BAB III METODE PENELITIAN	25
A. Jenis Penelitian.....	25
B. Fokus Penelitian.....	25
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	25
D. Definisi Variabel Penelitian.....	26
E. Teknik Pengumpulan Data.....	26
F. Populasi dan Sampel.....	27
G. Metode Analisis Data.....	29

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	30
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	30
B. Penyajian Data	34
C. Hasil dan Intrepensi.....	36
BAB V. PENUTUP.....	39
A. Kesimpulan.....	39
B. Saran	39
DAFTAR PUSTAKA.....	41
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	13
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	40
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	41
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekeja	41
Tabel 4.5 Distribusi Variabel Penelitian Berdasarkan Lingkungan Kerja.....	43
Tabel 4.6 Distribusi Variabel Penelitian Berdasarkan Produktivitas Kerja.....	43
Tabel 4.7 Hasil Uji Validasi Lingkungan Kerja	44
Tabel 4.8 Hasil Uji Validasi Produktivitas Kerja	45
Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas	46
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	47
Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas.....	48
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	49
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	50
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagian Kerangka Fikir.....24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....37



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Bagi sebuah perusahaan sumber daya manusia sampai dengan saat ini masih menjadi aset yang sangat penting. Suksesnya sebuah perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang ada pada perusahaan. Semua perusahaan pasti memiliki visi, misi, dan tujuan yang ingin dicapai. Agar dapat tercapainya tujuan tersebut maka dibutuhkan sumber daya manusia yang bermutu. Pengelola manajemen sumber daya manusia yang baik akan menciptakan sebuah sumber daya manusia yang bermutu.

Adanya sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu dari keunggulan utama didalam sebuah perusahaan, karena masing masing dari sumber daya manusia memiliki ciri khas tersendiri yang membedakan satu dan lainnya, terlebih dalam hal kemampuan. Dalam melakukan rutinitas tersebut setiap sumber daya akan selalu terlibat dan berkaitan dengan tempat atau lingkungan kerja.

Pandi Afandi (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil maksimal. Jika lingkungan kerja baik maka produktivitas karyawan sangat berpengaruh, karena lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan semangat kerja, sebaliknya jika karyawan merasakan lingkungan kerja yang kurang baik akan berpengaruh buruk pada produktivitas para karyawan.

Didalam organisasi ataupun instansi pastinya ada lingkungan kerja yang didalamnya ada pegawai yang bekerja didalam organisasi tersebut, jika lingkungan kerja nyaman bagi pekerja pasti pekerja nyaman menjalankan tugas yang diberikan, sejalan yang dikemukakan oleh Yantika, Herlambang, & Rozzaid (2018) menerangkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Jika karyawan nyaman dengan lingkungan tempat kerjanya maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja yang baik pasti dapat memacu produktivitas kerja pegawai yang tinggi. Suatu instansi pasti akan menghadapi perubahan lingkungan, Oleh karena itu untuk mendukung tingkat produktivitas kerja pegawai dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu disekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaannya.

Faktor lingkungan kerja sangat penting diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dapat membuat para karyawan merasa semangat untuk bekerja yang nantinya akan berpengaruh pada peningkatan produktivitas. Begitu pula pada PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar perusahaan industri manufaktur yang memproduksi tepung terigu. Dalam pelaksanaan kegiatan produksinya, adanya lingkungan kerja yang kondusif sangatlah berpengaruh dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Manajemen harus bertanggung jawab yang sangat besar untuk menguasai masalah-masalah tersebut. Manajemen bertanggung jawab untuk

menciptakan suasana kerja yang kondusif, dan dapat memacu peningkatan produktivitas tenaga kerja. Manajemen harus mengawasi kembali faktor-faktor yang bisa mempengaruhi produktivitas dilihat dari segi karyawan.

Produktivitas kerja merupakan syarat utama bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan usaha serta peningkatan pendapatan perusahaan. Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu kaitan antara output yakni hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk oleh seorang tenaga kerja. Produktivitas merupakan salah satu ukuran yang sering dipakai dalam menentukan efektivitas organisasi. Sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan dapat berkembang apabila produktivitas kerja karyawannya juga tidak mengalami peningkatan apalagi dengan semakin tingginya tingkat persaingan yang ada dalam dunia bisnis. Peningkatan kualitas dan produktivitas adalah kata kunci (keywords) untuk dapat mengejar ketinggalan sehingga mampu bersaing bukan hanya ditataran regional dan nasional, tetapi juga di level global. Peningkatan kualitas dan produktivitas harus dilakukan secara terus menerus, baik pada tataran makro maupun mikro, baik ditingkat pusat maupun daerah. seperti yang dikemukakan oleh .Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019) secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila lingkungan kerja itu dapat menunjang jalannya kerja karyawan. Karyawan merasa aman,

nyaman, tak ada gangguan dan merasa betah di tempat kerja, sehingga karyawan dapat berkonsentrasi dalam hal bekerja dan dapat menggunakan waktu seefektif mungkin untuk bekerja. Lingkungan kerja dikatakan buruk jika sebaliknya, karyawan merasa tidak betah bekerja, tidak aman, tidak nyaman dan merasa terganggu, sehingga dia tidak dapat bekerja secara baik dan tidak dapat berkonsentrasi dalam pekerjaannya. (Beberapa faktor dari lingkungan kerja antara lain pewarnaan untuk ruangan, penerangan, kebersihan dan pertukaran udara).

Berdasarkan hasil observasi berbagai fenomena tentang lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar yang kerap terjadi yaitu kurangnya rasa peduli sehingga menyepelkan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan dan terkadang karyawan tidak bisa mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diajukan permasalahan sebagai berikut : “Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar”

C. Tujuan Penelitian

Dengan mengacu pada rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, tujuan penelitian tersebut adalah : “Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerjakaryawan bagian produksi di PT. Eastern Pearl Flour Mills”

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi :

1. Bagi penulis

Penulis berharap penelitian ini dapat menjadi salah satu wadah untuk memperluas wawasan dan pengetahuan penulis dalam ilmu manajemen ”khusus pada manajemen sumber daya manusia“ dan ilmu lainnya yang terkait, yang sudah diperoleh selama ini untuk memecahkan persoalan-persoalan nyata di lapangan.

2. Bagi Intansi

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai masukan bagi pihak perusahaan untuk mengambill kebijakan tentang lingkungan kerja karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja dari karyawan tersebut.

3. Bagi akademik

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu tambahan wawasan serta bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa nyaman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Berikut ini adalah pengertian lingkungan kerja menurut para ahli: Menurut Darmadi, (2020), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi sesuatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Menurut Effendy & Fitria (2019) lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Menurut Anam (2018) lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Menurut

Ada beberapa indikator lingkungan kerja. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat

melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan gairah kerja para karyawan. Berikut beberapa indikator lingkungan kerja yang diuraikan Fachrezi & Khair (2020), yaitu:

1. Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu usaha dan merupakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam melakukan atau memperlancar suatu kegiatan.
2. Kebisingan adalah bunyi yang tidak diinginkan dari usaha atau kegiatan dalam tingkat dan waktu dan tertentu yang dapat menimbulkan gangguan kesehatan manusia dan kenyamanan lingkungan
3. Sirkulasi udara adalah bunyi yang tidak diinginkan dari usaha atau kegiatan dalam tingkat dan waktu dan tertentu yang dapat menimbulkan gangguan kesehatan manusia dan kenyamanan lingkungan
4. Hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha daengan pekerja/buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian hubungan kerja tersebut adalah merupakan sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkrit, nyata.

2) Produktivitas kerja

Menurut sukardi (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara

keseluruhan. Setiawan (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output (hasil 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 kerja. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Busro (2018), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktubahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Menurut Kussrianto dalam Sutrisno (2017), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien.

Menurut Sinungan dalam Busro (2018), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas.

Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Berdasarkan

pengertian para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas. Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2017), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah:

- a. pelatihan adalah proses terencana untuk memodifikasi sikap atau perilaku pengetahuan, keterampilan melalui pengalaman belajar.
- b. Mental dan kemampuan fisik karyawan keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi sebab keadaan fisik dan mental mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas karyawan
- c. Hubungan antara atasa dan bawahan , Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari bagaimana pandangan atasan terhadap karyawan, sejauh mana karyawan diikutsertakan dalam penentuan tujuan .

Menurut Anoraga dalam Busro (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain:

- a. Motivasi kerja karyawan, Stimulus atau ransangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya . dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan pertumbuhan dan perkembangan yang signifikan pada organisasi
- b. Pendidikan ,cara penggunaan masukan (input) berupa uang/biaya, material/sarana, dan metode dalam melaksanakan proses pendidikan

terutama dalam hal pengelolaan pembelajaran yang bermakna sehingga tercapai peningkatan hasil (output) yang diinginkan secara efektif.

- c. Disiplin kerja, sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur atau keadaan yang memberi dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.
- d. Keterampilan, kemampuan manusia dalam menggunakan pikiran, ide dan kreativitas atau membuat sesuatu menjadi nilai lebih sehingga sesuatu tersebut memiliki nilai yang lebih bermakna.
- e. Sikap etika kerja, kemampuan untuk mempertahankan nilai-nilai moral yang tepat ditempat kerja.
- f. Kemampuan kerja sama, kemampuan untuk bergabung dalam kelompok, terlihat aktif dalam kelompok, saling ketergantungan yang menguntungkan dalam kelompok.
- g. Gizi dan kesehatan, merupakan kalori yang dibutuhkan oleh tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan sesuai dengan jenis pekerjaannya dengan tujuan tingkat kesehatan tenaga kerja dan produktivitas setinggi-tingginya.
- h. Tingkat penghasilan, produk dan jasa yang dihasilkan dari berbagai sektor produksi ekonomi domestik dan diklasifikasikan berdasarkan golongan rendah, menengah, dan tinggi
- i. Lingkungan kerja dan iklim kerja, kondisi dan keadaan suasana kerja yang berada di instansi dirasa nyaman, tenang dan bebas melakukan pekerjaan tanpa adanya rasa takut.
- j. Kecanggihan teknologi, suatu konstruksi yang mengacu pada penggunaan alam, kompleksitas, dan saling ketergantungan teknologi informasi dan

manajemen yang mampu menghasilkan beraneka ragam teknologi sistem,

- k. Faktor-faktor produksi yang memadai , kenutuhan untuk melancarkan proses produksi
- l. Jaminan sosial, salah satu bentuk perlindungan sosial yang menjamin terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta maupun keluarganya.
- m. Manajemen dan kepemimpinan, keahlian berorganisasi yang terdiri dari ilmu manajemen dan *leadership skill*, atau keterampilan untuk mengatur organisasi, yang dibarengi oleh kemampuan untuk bisa memimpin, mengarahkan, dan memotivasi , dengan cara efisien dan efektif.
- n. Berlingkungan, semua benda dan daya serta kondisi, termasuk didalamnya manusia dan tingkah perbuatannya.



Menurut Ravianto dalam Sumual (2017), faktor — faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

- a. Pendidikan, proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau sekelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan.
- b. Keterampilan, kemampuan karyawan dalam menggunakan fikiran, ide serta kreativitas, mengubah atau membuat sesuatu menjadi nilai lebih sehingga sesuatu tersebut memiliki nilai yang lebih bermakna
- c. Disiplin , kemampuan seseorang karyawan berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang ditetapkan,
- d. Sikap, kemampuan seseorang karyawan yang melibatkan pendapat dan emosi .
- e. Etika kerja, kemampuan untuk mempertahankan nilai-nilai moral yang tepat ditempat bekerja. Atau sikap karyawan yang membentuk cara karyawan melakukan tugas pekerjaannya dengan standar moral yang tinggi.
- f. Motivasi, serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi seseorang karyawan untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan karyawan
- g. Gaji ,upah kerja karyawan yang dibayarkan dalam jangka waktu yang tetap atau balas jasa yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu.
- h. Kesehatan, seorang karyawan dalam keadaan sehat maka roduktivitas seorang karyawan akan baik dan tentunya dibutuhkan lingkungan yang sehat.
- i. Teknologi, semakin pesat perkembangan teknologi, maka apa yang dikerjakan setiap karyawan akan semakin praktis dan mudah.

- j. Manajemen, sebagai hasil yang didapat dari produksi yang menggunakan satu atau lebih faktor produksi, dihitung sebagai indeks dan rasio antara output dengan input
- k. Kesempatan berlingkungan, kemampuan seorang karyawan yang merasa nyaman di lingkungan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas.

Dari pendapat para ahli diatas mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, dapat disimpulkan bahwa yang memiliki persamaan ada 10 faktor, antara lain :

- a. Mental dan kemampuan fisik karyawan ,
- b. Hubungan antara atasan dan bawahan/ manajemen dan kepemimpinan
- c. Motivasi kerja karyawan
- d. Pendidikan
- e. Disiplin kerja
- f. Keterampilan
- g. Sikap etika kerja
- h. Gizi dan kesehatan
- i. Tingkat penghasilan/gaji
- j. Kecanggihan teknologi yang digunakan

Untuk mendapatkan rasio produktivitas yang baik diperlukan beberapa kriteria :

A. Validitas

Ukuran validitas adalah ukuran yang dapat menggambarkan perubahan di input menjadi output dalam proses produksi sebenarnya.

b. Kelengkapan (*Completeness*)

Kelengkapan berhubungan dengan ketelitian seluruh output atau hasil yang didapat dan diinput atau sumber yang digunakan, dapat dan termasuk didalam rasio produktivitas tersebut

c. Dapat dibandingkan (*Comparability*)

sumber lebih efisien atau tidak dalam mencapai hasil. Produktivitas adalah ukuran relatif. Kata mengukur selalu membandingkan sekarang dan kemarin, bulan ini dan bulan lalu, tahun ini dengan tahun lalu. Patut diketengahkan bahwa kita tidak membandingkan produktivitas dalam suatu organisasi dengan organisasi lain. Kita membandingkan produktivitas dalam suatu organisasi untuk disetiap periode dengan objektif atau standar, sehingga dapat dilihat apakah

d. *Inclusiveness*

Biasanya mengukur produktivitas terpusat pada kegiatan produksi dan juga hanya terbatas pada beberapa unsur dalam proses didalam kegiatan keseluruhan. Jangkauan pengukuran aktivitas bahan baku yang biasanya, sehingga mencakup kualitas, peralatan dan fasilitas. Pengukuran produktivitas haruslah dikembangkan pada kegiatan-kegiatan non produksi dalam organisasi, termasuk dalam persediaan, personal, pelayanan pelanggan, serta fungsi lain organisasi.

e. *Timeliness*

Memastikan bahwa data yang dihasilkan cukup cepat bagi manager untuk mengambil tindakan bila persoalan timbul. Pengukuran produktivitas

dimaksudkan sebagai alat yang efektif bagi manajemen, sehingga harus dikomunikasikan pada setiap manager yang bertanggung jawab pada bidangnya dalam waktu yang secepatnya tetapi masih dalam batas-batas yang masih praktis untuk dilakukan. Pengukuran produktivitas dapat dilakukan dengan langkah-langkah :

a) Mengukur keluaran

Langkah pertama di dalam pengukuran produktivitas adalah mengukur keluaran, mengidentifikasi sebagai masukan serta mengukur masukan-masukan itu. Keluaran per unit masukan kemudian diukur, hasil pengukuran inilah yang disebut produktivitas. Keluaran adalah sesuatu yang diproduksi atau dihasilkan. Keluaran diukur dengan jumlah unit.

b) Mengukur masukan

Setelah mengukur output, langkah selanjutnya adalah mengukur masukan;

1. Tenaga kerja umumnya data mengenai tenaga kerja suatu perusahaan cukup tersedia, seperti jumlah tenaga kerja, upah dan gaji yang dibayarkan selama periode tertentu.
2. Material masukan material terdiri dari bahan baku actual yang digunakan untuk berproduksi. Bahan-bahan ini dapat di bukukan dalam kualitas fisik dan budaya. Disini pula biaya perlu di defiasikan baik dangan indeks pemerintah atau indeks dihitung sendiri.

Pengukuran produktivitas adalah pengukuran semua masukan dalam jangka waktu tertentu. Produktivitas ini dapat diukur dengan cara membandingkan.

B. Tinjauan empiris

Dasar atau acuan berupa teori-teori penelitian sebelumnya merupakan hal yang perlu dapat dijadikan sebagai data pendukung. Berikut merupakan penelitian terdahulu dari beberapa jurnal yang relevan dengan penelitian yang dilakukan. Penelitian terdahulu dikemukakan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti dan tahun penelitian	Judul penelitian	Variabel (kuantitatif)	Alat analisis	Hasil penelitian
1	Putri Nurfarohim / 2021	Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada inspektur kabupaten bima	Penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu : lingkungan kerja (X) produktivitas kerja (Y)	Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi (R ²) dan uji T dengan menggunakan program (SPSS) versi 23.0	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada inspektorat kabupaten Bima. Hasil tersebut dibuktikan dengan nilai t- hitung lebih besar daripada nilai t-tabel (2,849 >1,994) dengan

					tingkat signifikan kurang dari 5% (0,006<0,5)
2	Aulia Rima Anjarwati /2021	Pengaruh upa dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Prima Kemasindo Tahun 2021	Penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu : pengaruh upa (X1) Lingkungan kerja (X2) produktivitas kerja (Y)	Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda	Hasil uji T variabel upa berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel upa dan lingkungan sebesar 56,7% dan yang lainnya dipengaruhi oleh variabel lainnya.
3	Kartika Yuliantari / 2020	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LLDIKTI	Penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu : lingkungan kerja (X) kinerja karyawan (Y)	Teknik analisis data yang digunakan adalah yaitu metode analisis kuantitatif deskriptif dan diolah menggunakan SPSS 22.	Hasil penelitian bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja serta terdapatnya pengaruh yang cukup signifikan antara lingkungan

					kerja dengan kinerja.
4	Bambang Suhada / 2020	Pengaruh lingkungan kerja dan produktivitas terhadap kinerja karyawan rumah sakit umum daerah A. Yani kota metori dimasa pandemi covid-19	Penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu : lingkungan kerja (X) kinerja karyawan (Y)	Teknik analisis data peneltian ini menggunakan uji regresi linear berganda	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.
5	Sri Wahyuningsih / 2019	Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja	Penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu : Lingkungan kerja (X) produktivitas kerja (Y)	Teknik analisis data peneltian ini menggunakan analisis liniear sederhana	Hasil penelitian ini 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.

6	Khoirul Ulum / 2018	Pengaruh lingkungan kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik rokok gaga hitam kabupaten bondowoso	Penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu : lingkungan kerja (X1) keterampilan kerja (X2) Produktivitas kerja (y)	Metode analisis data yaitu menggunakan analisis inferensial yang terdiri dari analisis regresi linier berganda, analisis varian garis regresi, koefisien determinasi berganda, uji F, uji T, efektivitas garis regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 87,2 %
7	Maludin Panjaitan / 2018	Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lotus Pradipta Mulia	Penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu : lingkungan kerja (X) produktivitas kerja karyawan (Y)	Analisis data penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas.

2.2 Korelasi penelitian terdahulu dengan penelitian ini

1. Putri Nurfarohim tahun 2020 telah meneliti dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada inspektor kabupaten gowa menggunakan variabel lingkungan kerja dan produktivitas karyawan dengan metode analisis kuantitatif. Namun dalam penelitian ini direncanakan dilaksanakan tahun 2023 dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Eastern Pearl Flour Mills. Sepintas memiliki kemiripan dengan apa yang ditulis dan diteliti oleh Putri urfarohim namun berbeda pada dimensi waktu dan tempat.
2. Aulia Rima Anjarwati tahun 2021 telah meneliti dengan judul pengaruh upa dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Prima Kemasindo menggunakan variabel upa, lingkungan kerja dan kinerja dengan metode analisis kuantitatif. Namun dalam penelitian ini direncanakan dilaksanakan tahun 2023 dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar . sepintas memiliki kemiripan dengan apa yang ditulis dan diteliti oleh Aulia Rima Anjarwati namun berbeda pada dimensi variabel, waktu dan tempat
3. Kartika Yuliantari tahun 2020 telah meneliti dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan dengan metode analisis kuantitatif. Namun dalam peneltian ini direncanakan dilaksanakan tahun 2023 dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar. Sepintas memiliki kemiripan dengan

apa yang ditulis oleh Kartika Yuliantari namun berbeda dimensi variabel, waktu dan tempat.

4. Bambang Suhada tahun 2020 telah meneliti dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan produktivitas terhadap kinerja karyawan rumah sakit umum daerah A. Yani kota metro dimasa pandemi covid-19 menggunakan variabel lingkungan kerja, produktivitas dan kinerja karyawan dengan metode analisis kuantitatif. Namun dalam penelitian ini direncanakan dilaksanakan tahun 2023 dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar. Sepintas memiliki kemiripan dengan apa yang ditulis oleh Bambang Suhada namun berbeda dimensi waktu dan tempat.
5. Sri Wahyuningsi tahun 2019 telah meneliti dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja menggunakan variabel lingkungan kerja dan produktivitas kerja dengan metode analisis kuantitatif. Namun dalam peneltian ini direncanakan dilaksanakan tahun 2023 dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar . seintas memiliki kemiripan dengan apa yang ditulis oleh Sri Wahyuningsih namun berberda dimensi waktu dan tempat.
6. Khoirul Ulum tahun 208 telah meneliti dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik rokok gaga hitam kabupaten bondowoso menggunakan variabel lingkungan kerja, keterampilan kerja dan produktivitas kerja karyawan dengan metode analisis kuantitatif. Namun dalam penelitian ini direncanakan dilaksanakan tahun 2023 dengan judul pengaruh lingkungan

kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar. Sepintas memiliki kemiripan dengan apa yang ditulis oleh Khoirul Ulum namun berbeda dimensi waktu, variabel dan tempat

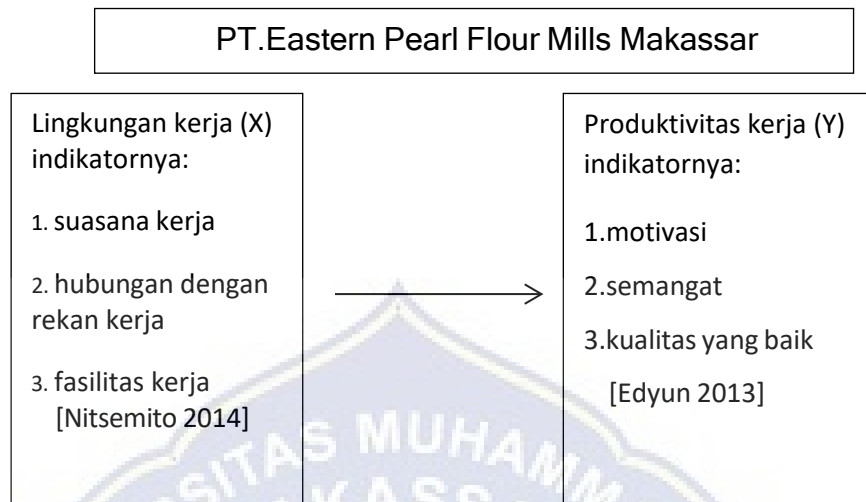
7. Maludin Panjaitan tahun 2018 telah meneliti dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lotus Pradipta Mulia menggunakan variabel lingkungan kerja dan produktivitas kerja dengan metode analisis kuantitatif.

Namun dalam penelitian ini direncanakan dilaksanakan tahun 2023 dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar. Sepintas memiliki kemiripan dengan apa yang ditulis oleh Maludim Panjaitan namun berbeda di dimensi waktu dan tempat.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran merupakan rangkuman dari seluruh dasar- dasar teori yang ada dalam penelitian ini, Kerangka pemikiran menurut Sugiyono (2019), merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. dimana pada kerangka penelitian ini digambarkan melalui skema singkat mengenai proses penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

Penelitian ini dilakukan di PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar dengan melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja



C. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan permasalahan yang telah didrbutkan sebelumnya, maka penulis menemukan hipotesis ini sebagai berikut

Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian penjelasan (Explanatory Research) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian penjelasan (explanatory research) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa yang dirumuskan atau seringkali disebut penelitian penjelasan. Penelitian ini menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antar satu variabel dengan variabel yang lain, yaitu untuk mengetahui hubungan variabel independen yaitu pengaruh lingkungan kerja (X) dan variabel dependen yaitu produktivitas karyawan (Y).

B. Fokus penelitian

Penelitian ini terfokus/terpusat pada judul yang diangkat oleh peneliti, apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar

C. Tempat dan waktu penelitian

A. Lokasi

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar di Jl. Moh. Hatta No.32, Tamalabba, Kec. Ujung Tanah, Kota Makassar, Sulawesi selatan 90163.

B. Waktu penelitian

Adapun waktu penelitian ini dilakukan kurang lebih 2 bulan yang dimulai setelah seminar proposal yaitu dibulan februari - april 2023.

D. Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- a. Variabel Independen / Variabel Bebas (X) (Lingkungan kerja) Menurut Sugiyono (2019), menyatakan variable independen adalah sebagai berikut: “Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang terjadi sebab perubahannya timbulnya variable idependen (terikat)” Dalam penelitian ini yang menjadi variable independen adalah pengaruh lingkungan kerja.
- b. Variable dependen / variable terikat (Y) (Produktivitas kerja karyawan) Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa variable independen adalah sebagai berikut: “Variabel idependen (variable terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variable bebas”. Dalam penelitian ini, yang menjadi variable dependen adalah produktivitas kerja karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk melengkapi penelitian ini, penulis memperoleh bahan dan data dengan cara :

A. Studi lapangan (*field Research*)

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mengadakan kunjungan pada objek penelitian yang telah ditetapkan. Untuk pengumpulan data lapangan yang diperlukan digunakan teknik/metode sebagai berikut :

- a) Kuesioner, yaitu seperangkat pertanyaan-pertanyaan yang sudah dipersiapkan secara tertulis dengan menyebarkan daftar pertanyaan (angket) dan disertai dengan alternative jawaban yang akan diberikan kepada karyawan PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar
- b) Observasi, Menurut Sugiyono (2018) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Peneliti melakukan observasi langsung di PT. Eastern Pearl Flour Mills di Jl. Moh. Hatta No.32, Tamalabba, kec. Ujung tanah, Makassar, Sulawesi Selatan untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan dalam penyusunan penelitian ini.

F. Populasi dan sampel

A. Populasi

Menurut Hermanto dan Sugiyono, (2020) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudia dotarik kesimpulannya Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan bagian produksi pada PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar yang berjumlah 36 orang.

B. Sampel

Menurut Martono (2019) sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Sampel dalam sebuah penelitian didapatkan dari anggota populasi didapatkan dari anggota populasi dengan pertimbangan tertentu sehingga diharapkan sampel tersebut dapat mewakili seluruh populasi. Dalam penelitian ini akan menggunakan teknik *nonprobability sampling*. Menurut Martono (2019) *nonprobability sampling* (sampel tidak berpeluang) merupakan teknik sampling yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Menurut Sugiyono (2017), *sampling jenuh* adalah teknik populasi penentuan sampel bila semua anggota dijadikan sampel. Sampel adalah suatu himpunan atau bagian dari unit populasi dalam penelitian. Sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu 36 orang karyawan pada PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar.

G. Metode Analisis Data

Setelah data yang terkumpul diolah melalui program SPSS , maka dilakukan teknik analisis data. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian yaitu statistik deskriptif.

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Uji statistik deskriptif berujuan untuk menguji hipotesis.

Sedangkan teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel adalah analisis regresi linear sederhana.

1. Analisis Deskriptif kuantitatif

Penelitian deskriptif kuantitatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan fakta dan karakteristik tertentu secara sistematis, faktual, dan akurat, atau mencoba menggambarkan fenomena secara mendetail.

2. Uji Kualitas data

a. Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan atau pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kuesioner yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi , sebaliknya, kuesioner yang tidak valid memiliki validitas rendah.

Perhitungan uji validitas dilakukan dengan program SPSS yang dimana dikatakan memiliki nilai validitas tinggi jika nilai r hitung $> r$ tabel begitupun sebaliknya, dikatakan memiliki nilai validitas rendah jika nilai r hitung $< r$ tabel.

b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas adalah instrumen untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Sebuah survei dianggap andal atau dapat dipercaya ketika respon terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Perhitungan uji realibilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS yang dimana nilai reabilitas $> 0,60$

3. Uji Asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terkait untuk setiap variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak dalam model regresi linear, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai eror yang berdistribusi normal.

Uji normalitas dilakukan dengan Test Normality Kolmogorov-Smimov, dengan dasar pengambilan keputusan yaitu :

- 1) Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dan model regresi adalah normal
- 2) Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal

b. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linear tidaknya suatu distribusi nilai data hasil yang diperoleh,

melalui uji linearitas akan menentukan Anareg yang digunakan. Apabila dari suatu hasil dikategorikan linier maka data penelitian diselesaikan dengan Anareg linier, sebaiknya apabila data tidak linear maka diselesaikan dengan Anareg non linear. Untuk mendeteksi apakah model linier atau tidak dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F- Tabel dengan taraf signifikan 5% yaitu

- 1) Jika nilai F- Statistika $>$ F-Tabel, maka hipotesis yang menyatakan bahwa model linear adalah ditolak
- 2) Jika nilai F- Statistika $<$ F- Tabel , maka hipotesis yang menyatakan bahwa model linear adalah diterima

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan kepengamatan yang lain . dalam pengamatan ini untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji Arc , uji Arc adalah meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen, dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai $p\text{-value} \geq 0,05$ maka H_0 diterima, yang artinya tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.
2. Jika nilai $p\text{-value} \leq 0,05$ maka H_0 ditolak yang artinya terdapat masalah heteroskedastisitas.

4. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Merupakan model analisis yang dapat digunakan untuk menganalisis ada atau tidaknya korelasi atau hubungan antara variabel independen (*lingkungan kerja*) dengan volume. Rumus persamaan :

$$Y = a + b + \beta x$$

Y = Produktivitas kerja

Keterangan

a = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X = Lingkungan kerja

5. Uji koefisien Determinasi (R²)

Pengujian koefisien determinasi ini dilakukan dengan maksud mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independen secara bersama-sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen yang dapat diindikasikan oleh nilai *adjusted R- Squared* Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel bebas dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel terkaitnya. Koefisien determinasi dapat dilihat melalui nilai R-square (R²) pada tabel model Summary.

Nilai koefisien determinasi yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas, sebaliknya jika nilai mendekati 1 (satu) dan menjauhi 0 (nol) memiliki arti bahwa variabel-variabel independen memiliki kemampuan memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah singkat berdirinya PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar
Pabrik tepung terigu di Makassar didirikan pada tahun 1972 dengan status PMA (Penanaman Modal Asing) dengan nama PT. Prima Indonesia sampai dengan tahun 1984. Kemudian tahun 1984 menjadi PMDM (Penanaman Modal Dalam Negeri) dengan nama PT. Berdikari Sari Utama Flour Mills yang beralamat di jalan Hatta No. 302 dan jalan nusantara baru 36 Makassar. Namun sejak tahun 2000, PT. EPFM diambil alih oleh investor Asing Interflour Group yang berkantor pusat di Swiss. Lalu pada tahun 2004 berganti nama menjadi PT. Eastern Pearl Flour Mills.

Total kapasitas terpasang pabrik untuk menggiling gandum sebesar 2800ton/hari. Dengan bahan baku pokok biji gandum. Biji gandum diimpor dari Australia, Kanada, Amerika Serikat, dan Argentina. Secara umum gandum dibedakan menjadi 2 jenis yaitu *hard wheat* (gandum berprotein tinggi) dan *soft head* (gandum berpotensi rendah)

Produk utama PT. EASTERN PEARL FLOUR MILLS ada 4 merk tepung terigu yaitu Gunung, Kompas, Gerbang dan Gatot Kaca. Semua terigu yang dihasilkan merupakan kualitas utama. Tetapi biasanya dalam penggunaannya terdapat spesifikasi penggunaan yang berbeda.

Untuk memuaskan konsumen dengan mendapatkan terigu

dengan mudah, didirikan gudang-gudang terigu di beberapa daerah seperti Samarinda, Banjarmasin, Manado, Lombok, Gorontalo dan Kupang. Untuk memperluas pengetahuan tentang roti, didirikan pusat pelatihan Bakery (*Baking School*) di setiap kota yang memiliki gudang PT. Eastern Pearl Flour Mills.

2. Struktur organisasi perusahaan

Struktur organisasi perusahaan pada dasarnya mempertlihatkan hubungan antara wewenang, tanggung jawab, tugas, dan kedudukan para personel dalam perusahaan. Struktur organisasi juga dimaksudkan untuk alat kontrol serta pengawasan bahkan dapat menciptakan persatuan bahkan dinamika suatu perusahaan. Adapun struktur organisasi PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar adalah sebagai berikut :

A. *Personnel*

Merencanakan, memeriksa dan mengawasi secara langsung kegiatan administrasi personalia dan dalam hal pendapatan/pencacatan administrasi personalia, serta melakukan aktivitas yang berkaitan dengan *recruitment* dan *training*

B. *Production Development Quality Control Management*

Merencanakan , mengkoordinasikan dan mengawasi secara langsung fungsi dan tanggung jawab Production Development Quality Control berjalan secara efektif yang mencakup dari gandum yang masuk sampai produk tepung siap kirim, memastikan semua produk tepung terigu keluar dari pabrik memenuhi kriteria kualitas sesuai dengan peruntukannya, serta menentukan gandum yang akan digiling yang

tepat sesuai ketersediaan gandum yang ada .

C. Engineering And Utility Manager

Bertanggung jawab terhadap program mutu yang disebarluaskan melalui kebijakan mutu dan sistem mutu perusahaan, bertanggung jawab atas seluruh kegiatan operasional divisi pemanfaatan dan pemeliharaan mesin pabrik yang meliputi *Mecanical Departement*, *Electrical Department* dan *Utility Departmen*.

D. Production Manager

Merencanakan , mengkoordinasikan, megarahkan serta mengendalikan semua kegiatan dalam Depatemen Produksi

E. Shipping Manager

Mengkoordinasikan dan mengontrol harian kegiatan *shipping* , *loading* dan *unloading* untuk *incoming raw mterial* dan pengisian di silo.

F. Quality Assurance Manager

Tugas utama Quality assurance Manager yaitu mengkoordinasikan pengembang aktivitas jaminan mutu di PT. Eastern Pearl Flour Mills.

G. Packing Warehouse Manager

Merencanakan produksi harian, pengembalian material dan mengontrol jalannya produksi dan kebersihan *area flour packing* serta menganalisis hasil produksi. Memastikan pencapaian hasil produksi sesuai dengan target yang telah direncanakan tiap bulan, dan memastikan bahwa dalam pengoprasian mesin-mesin pendukung selalu dalam keadaan normal dan sesuai dengan batas toleransi yang diizinkan untuk pencapaian hasil produksi yang maksimal.

H. Logistic Assistant Manager

Menetapkan, merencanakan, memeriksa dan mengawasi semua kegiatan *personel logistic department* yang mencakup proses pendistribusian dari pabrik hingga ke gudang customer

I. General Affair Manager

Merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan serta mengendalikan secara langsung seluruh fungsi-fungsi di *General Affair, cealing and hygiene Department* untuk mendukung kegiatan operasi perusahaan, berupaya untuk selalu meningkatkan dan mengembangkan mutu karyawan dan kesejahteraan sesuai dengan kebijakan.

J. General Accounting Manager

Merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan serta mengendalikan semua pekerjaan *Accounting Department* dimana didalamnya tercakup pengumpulan dan penyusunan data serta pelaporan semua kegiatan akuntansi dan keuangan serta mengendalikan dan mengawasi semua kegiatan pembayaran dan pembelian yang sudah dinomonasikan dalam budget perusahaan

K. Cost Account Manager

Merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan, mengawasi dan mengendalikan semua kegiatan untuk *Casting Section*

L. Information Section Manager

Menentukan, mengarahkan dan mengkoordinasikan kegiatan dalam Departemen Kapasitas sistem sesuai dengan kebutuhan sekarang dan kedepan (*future proof*), mengevaluasi perkembangan teknologi dan

mengusulkan upgrading untuk menjaga operasional yang efisien, menyediakan kebutuhan informasi perusahaan, menganalisis apakah penerapan teknologi telah memenuhi nilai bisnis yang sebenarnya dari perusahaan.

M. Treasury and Payroll Ass. Manager

Merencanakan, memeriksa dan mengawasi tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan khususnya dibidang keuangan dan perpajakan. Bertanggung jawab atas laporan-laporan yang dihasilkan dan menyediakan data-data yang dibutuhkan operasional perusahaan serta mengatur pembayaran gaji karyawan

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Pt. Eastern Pearl Flour Mills



(Sumber: PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar)

a) Visi dan Misi

a. Visi

Menjadi salah satu penggiling tepung terigu yang betul-betul terintegrasi dari hulu hingga hilir di Asia Tenggara, yang mampu meningkatkan nilai bagi para pemegang saham dan konsumen dalam suatu lingkungan kerja yang senantiasa memberikan motivasi pada karyawan kami dengan kebanggaan.

b. Misi

Kita melayani untuk membawa industri kami mengelola secara proaktif rantai persediaan dan memproduksi tepung dengan kualitas yang sangat konsisten pada biaya terendah.

B. Penyajian data (Hasil Penelitian)

Penelitian ini telah dilaksanakan pada bulan februari-maret tahun 2023 bertempat di PT. Eastern Pearl Flour Mills kota makassar provinsi sulawesi selatan. Jumlah sampel karyawan bagian produksi yang dikumpulkan datanya sebanyak 36 orang.

Pengumpulan data terhadap responnden dilakukan dengan cara mengatur jadwal untuk membagikan kuesioner kemudian menyebarkannya setelah itu data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan SPSS versi 25

1. Analisis Deskriptif

Pada hasil penelitian ini data yang digunakan adalah karyawan PT. Eastern Peral Flour Mills yaitu sebesar 36 orang. Dalam hal ini sebelum melangkah ketahapan selanjutnya analisis regresi perlu diketahui terlebih dahulu bagaimana karakteristik masing-masing variabel yang digunakan dimana selanjutnya akan digunakan analisis deskriptif. Berdasarkan output SPSS sebagai berikut:

a) Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Analisis karakteristik responden pada penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia dan lama bekerja.

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin adalah perbedaan antara jumlah gender perempuan dan laki-laki berikut ini analisis deskriptif penelitian berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1

Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin di PT. Eastern Pearl Flour Mills Kota Makassar Tahun 2023

Jenis kelamin	N	%
Laki- Laki	36	100
Perempuan	0	0
Total	36	100,0

Sumber : Data Primer tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa distribusi responden keseluruhan berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 36

orang karyawan.

2. Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir adalah masa terakhir pendidikan responden yang di gapai. Berikut analisis deskriptif penelitian berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.2

Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir di PT. Eastern Pearl Flour Mills Kota Makassar Tahun 2023

Pendidikan Terakhir	N	%
SMK	16	44,4
D3	19	25,0
S1	11	30,6
Total	36	100.0

Sumber: data primer tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan pendidikan terakhir karyawan yang paling tinggi yaitu pendidikan SMK dengan jumlah 16 orang karyawan dengan persentase 44%, dan tingkat pendidikan yang paling rendah yaitu tingkat pendidikan D3 dengan jumlah sebanyak 9 orang karyawan dengan persentase 25,0%.

3. Usia

Usia adalah dimana perhitungan sejak lahir hingga waktu sekarang yang terhitung. Berikut analisis deskriptif penelitian berdasarkan usia.

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia di
PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar
Tahun 2023

Usia	n	%
25-30 tahun	15	41,7
31- 35 tahun	9	25,0
36- 40 tahun	9	25,0
41- 45 tahun	3	8,3
total	36	100,0

Sumber :Data Primer Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan usia 25-30 tahun berjumlah 15 orang dengan presentase 41,7, yang berusia 31-35 tahun berjumlah 9 orang dengan presentase 25,0, yang berusia 36-40 tahun berjumlah 9 orang dengan presentase 25,0, yang berusia 41-45 tahun berjumlah 3 orang dengan presentase 8,3.

4. Lama bekerja

Lama bekerja adalah lamanya karyawan mengabdikan ditempat kerja tersebut. Berikut analisis penelitian berdasarkan lama bekerja

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja di
PT. Eastern Pearl Flour Mills tahun 2023

Lama Bekerja	n	%
1 – 5 Tahun	11	30,6
6 – 10 Tahun	18	50,0
11 – 15 Tahun	6	16,7
16 – 20 tahun	1	2,8

total	36	100,0
--------------	-----------	--------------

Sumber :Data Primer Tahun 2023

berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden yang memiliki lama bekerja 1-5 tahun berjumlah 11 orang dengan presentase 30,6, lama bekerja 6-10 tahun berjumlah 18 orang dengan presentase 50,0, lama bekerja 11-15 tahun berjumlah 6 orang dengan presentase 16,7 dan lama bekerja 16-20 tahun berjumlah 1 orang dengan presentase 2,8

B. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif penelitian bertujuan untuk mengukur variabel penelitian lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja yang menggunakan skala menggunakan bobot sebagai berikut :

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

Tabel 4.5

Distribusi Variabel Penelitian Berdasarkan Lingkungan kerja

No.	Variabel X	ALTERNATIF JAWABAN										Total	Mean
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS(1)			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1.	X.1	12	33,3	24	66,7	-	-	-	-	-	-	36	4,33
2.	X.2	8	22,2	27	75,0	1	2,8	-	-	-	-	36	4,19
3.	X.3	14	38,9	21	58,3	1	2,8	-	-	-	-	36	4,36
4.	X.4	17	47,2	19	52,8	-	-	-	-	-	-	36	4,47
5.	X.5	9	25,0	25	69,4	2	5,6	-	-	-	-	36	4,19
6.	X.6	12	33,3	24	66,7	-	-	-	-	-	-	36	4,33

Sumber: Data diolah SPSS versi 26

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa variabel yang memiliki nilai mean tertinggi terdapat pada variabel X4 sebesar 4,47 yaitu setiap karyawan saling bantu-embantu dalam menyelesaikan tugas. Sedangkan variabel yang memiliki nilai mean terendah berada pada variabel X2 dan X5 yaitu sistem penerangan dan pentilasi udara mendukung kelancaran dalam menyelesaikan pekerjaan, sarana dan prasarana yang tersedia saat sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja saya.

Tabel 4.6

Distribusi Variabel Penelitian Berdasarkan Produktivitas Kerja

No.	Variabel Y	ALTERNATIF JAWABAN										Total	Mean
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS(1)			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1.	Y.1	12	33,3	23	63,9	1	2,8	-	-	-	-	36	4,31
2.	Y.2	8	22,2	26	72,2	2	5,6	-	-	-	-	36	4,17
3.	Y.3	7	19,4	29	80,6	-	-	-	-	-	-	36	4,19
4.	Y.4	10	27,8	25	69,4	1	2,8	-	-	-	-	36	4,25
5.	Y.5	7	19,4	25	80,6	-	-	-	-	-	-	36	4,19
6.	Y.6	10	27,8	26	72,2	-	-	-	-	-	-	36	4,28

Sumber: data diolah dilah SPSS versi 26

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa variabel yang memiliki nilai mean tertinggi terdapat pada variabel Y6 sebesar 4,28 yaitu saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tepat waktu. Sedangkan variabel yang memiliki nilai mean terendah berada pada variabel Y2 yaitu jenjang karir membuat saya termotivasi untuk bekerja.

2. Uji Kualitas data

a. Uji validasi

1. Uji Validitas Variabel Proses Lingkungan Kerja

Perhitungan uji validitas dilakukan dengan program SPSS yang dimana dikatakan memiliki nilai validitas tinggi jika nilai r hitung $>$ r tabel begitupun sebaliknya, dikatakan memiliki nilai validitas rendah jika nilai r hitung $<$ r table.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validasi Lingkungan

K

Variabel	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Keterangan
X.1	0,329	0,643	Valid
X.2	0,329	0,617	Valid
X.3	0,329	0,541	Valid
X.4	0,329	0,508	Valid
X.5	0,329	0,350	Valid
X.6	0,329	0,497	Valid

sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 26

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan pada variabel penelitian mengenai lingkungan kerja dikatakan valid karena nilai r hitung $>$ nilai r tabel. nilai r tabel 0,329. sedangkan nilai r hitung untuk X1 sebesar 0,643, X2

sebesar 0,617, X3 sebesar 0,541 , X4 sebesar 0,508, X5 sebesar 0,350, X6 sebesar 0,497.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validasi produktivitas
kerja

Variabel	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Keterangan
Y.1	0,329	0,488	Valid
Y.2	0,329	0,602	Valid
Y.3	0,329	0,385	Valid
Y.4	0,329	0,458	Valid
Y.5	0,329	0,531	Valid
Y.6	0,329	0,663	Valid

sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 26

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan pada variabel penelitian mengenai Produktivitas Kerja dikatakan valid karena nilai r hitung > nilai r tabel . nilai r tabel sebesar 0,329. Sedangkan nilai r hitung Y.1 sebesar 0,488, Y2 sebesar 0,602 , Y3 sebesar 0,385, Y4 sebesar 0,458, Y5 sebesar 0,531 , Y6 sebesar 0,663.

2. Uji Reabilitas

Perhitungan uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS yang dimana nilai realibilitas cronbach alpha > 0,60 sehingga dikatakan realibel.

Tabel 4.9

Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Tingkat Signifikan	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,645	0,60	Realibel
Produktivitas Kerja	0,652	0,60	Realibel

Sumber : Diolah menggunakan SPSS Versi 26

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa, nilai cronbach's alpha yang pada Variabel Lingkungan kerja (X1) sebesar 0,645, variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 652.

Berdasarkan pengambilan keputusan maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Lingkungan Kerja (X1) dikatakan Realibel dan Produktivitas Kerja (Y1) dikatakan Realibel karena memenuhi syarat Cronbach alpha diatas 0,6

3. Uji Asumsi Statistik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan Test Normality Kolmogorov-Smimov, dengan dasar pengambilan keputusannya yaitu :

1. Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
2. jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal

Tabel 4.10

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,22273841
Most Extreme Differences	Absolute	,180
	Positive	,180
	Negative	-,106
Test Statistic		,180
Asymp. Sig. (2-tailed)		,205 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: data diolah SPSS versi 26

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,205 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi Normal atau telah memenuhi syarat pengambilan keputusan dari uji normalitas menggunakan pengujian statistic One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

b. Hasil Uji Linearitas

Secara umum uji Linearitas untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier secara sederhana atau tidak. Data yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel predictor (X) dengan variabel kriterium (Y).

Dalam beberapa referensi dinyatakan bahwa uji linearitas merupakan syarat sebelum dilakukannya uji regresi linier. Suatu uji yang dilakukan harus berpedoman pada dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas yaitu jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka

kesimpulannya adalah terdapat hubungan linier variabel Predictor (X) dengan variabel kriterium (Y), sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 , maka kesimpulannya adalah tidak terdapat hubungan antara linier variabel predictor (X) dengan variabel kriterium (Y) . Adapun hasil uji linearitas dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas * Lingkungan kerja	Between Groups	(Combined)	59,391	7	8,484	1,609	,174
		Linearity	34,080	1	34,080	6,465	,017
		Deviation from Linearity	25,311	6	4,218	,800	,578
	Within Groups		147,609	28	5,272		
	Total		207,000	35			

Sumber : data diolah menggunakan SPSS Versi 26

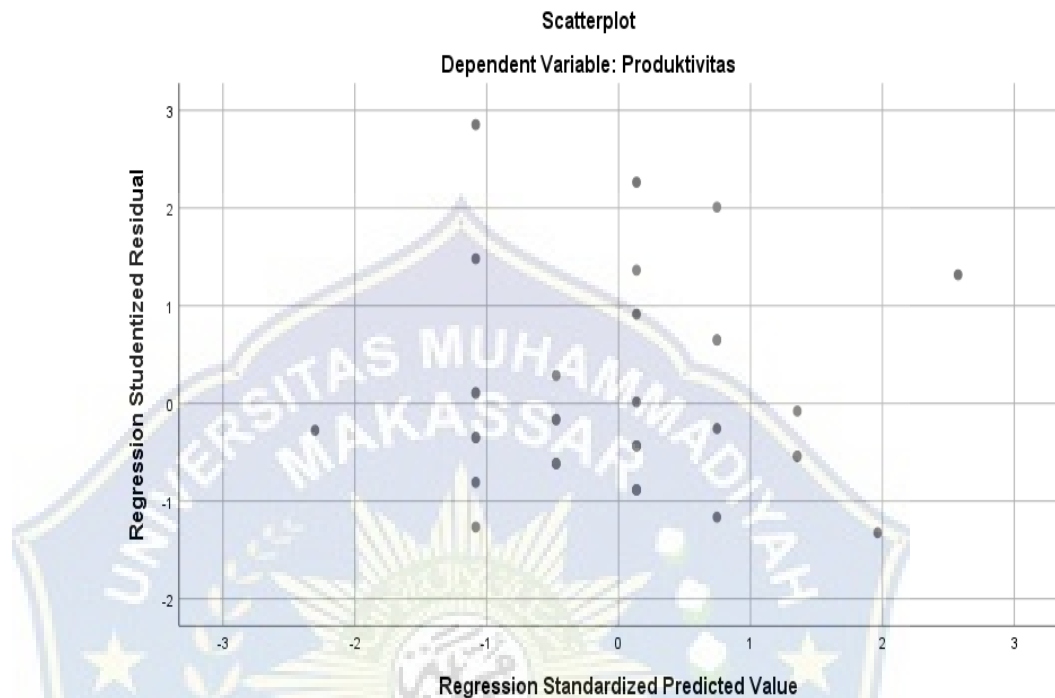
Pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa hasil analisis menunjukkan bahwa pada tabel ANOVA harga f pada Deviaton from linearity sebesar 0,800 dengan signifikasi 0,578, maka diperoleh kesimpulan bahwa nilai signifikansi $\geq \alpha$ ($0,578 \geq 0,05$)

maka dari hipotesis yang diberikan, diterima. Artinya kedua data saling berhubungan secara linier.

c. Hasil uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan dalam menguji error atau galat dalam model statistik untuk melihat apakah varians atau keragaman dari error dipengaruhi oleh faktor lain atau tidak. Adapun hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik scatterplot dapat dilihat dibawah ini :

Tabel 4.12
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : data diolah menggunakan SPSS Versi 26

Pada tabel 4.12 menunjukkan dengan melihat grafik scatterplot diatas, terlihat titik-titik menyebar secara teracak, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y . Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

3. . Uji analisis regresi linear sederhana

Metode regresi linear sederhana dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar, adapun hipotesis yang diajukan yaitu

Ha: "Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar".

Ho : "Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar

Hasil dari uji regresi linear sederhana dapat diperoleh dengan mengetahui t hitung dan dibandingkan dengan hipotesis yang diajukan seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,330	6,001		1,721	,094
	Lingkungan Kerja	,601	,232	,406	2,589	,014

Sumber : data diolah menggunakan SPSS Versi 26

Dependent Variable: Produktivitas

Pada tabel 4.13 menunjukkan dari data analisis diperoleh t hitung = 2,589 dan p-value 0,014 < 0,05 atau Ho ditolak. Jadi dapat disimpulkan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar.

4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2016), uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas.

Klasifikasi koefisien korelasi tanpa memperhatikan arah adalah sebagai berikut:

- a. 0 : Tidak ada Korelasi
- b. 0 s.d. 0,49 : Korelasi Lemah
- c. 0,50 : Korelasi Moderet
- d. 0,51 S.D.0,99 : Korelasi Kuat
- e. 1,00 : Korelasi Sempurna

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14

Hasil uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,406 ^a	,823	,140	2,255

A.Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Tabel 4.14 menunjukkan hasil dari Model Summary memiliki kegunaan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel atau lebih didalam persamaan regresi, disini yang dilihat adalah pada nilai R-Square . nilai R-

Square pada hasil ini menunjukkan nilai sebesar 0.823 atau 82,3%.

Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 17,7% . Syarat hubungan antar variabel baik atau tidak bila nilai R-Squared diatas 50% artinya baik, jika dibawah 50% artinya belum baik.

C.Pembahasan Hasil Penelitian

Secara parsial penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar, serta pembahasan disesuaikan dengan tujuan dari penelitian ini.

Berdasarkan dari hasil pengujian telah didapati hasil variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Kemudian hasil uji koefisien determinasi (R^2) , telah didapati bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang diperoleh Dari data analisis diperoleh t hitung = 2,589 dan p -value $0,014 < 0,05$ atau H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar.

Berdasarkan penjelasan diatas , maka hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik maka produktivitas kerja karyawan meningkat dan sebaliknya jika lingkungan kerja tidak nyaman bagi karyawan maka akan memberikan pengaruh buruk pada produktivitas para karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Putri Nurfarohim (2021) dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada inspektor kabupaten bima” dimana hasil penelitiannya menunjukkan

terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada inspektorat Kabupaten Bima, hal tersebut artinya semakin nyaman lingkungan kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar tahun 2023, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar, kesimpulan ini diperoleh dari data uji determinasi sebesar 0,823. Nilai R-Square pada hasil ini menunjukkan nilai sebesar 0.823 atau 82,3% artinya sebesar 82,3% pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap Produktivitas Kerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan, maka kesimpulan dari penelitian ini yaitu: Pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif dalam membantu meningkatkan produktivitas karyawan dalam hal suhu udara di tempat kerja, keamanan dan penerangan perlu adanya pengawasan supaya setiap pekerja merasa aman dan nyaman tanpa merasa terganggu dan khawatir dalam menggunakan peralatan

DAFTAR PUSTAKA

- Anam, Chairul. (2018). "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Unggulan NU Mojoagung Kabupaten Jombang". *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*. Vol. 04. No. 01.
- Anjarwati, A. R., & Wajdi, M. F. (2021). *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada PT Prima Kemasindo Tahun 2021* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenademia Group.
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3), 240-247.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: CV. IRDH
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 2(2), 49-61.
- Sutrisno, E. 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cacang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 111.
- Ulum, A. E. K., Suyadi, B., & Hartanto, W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 12(2), 173-178.
- Martono, Nanang. 2019. *Metode penelitian kuantitatif : Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Depok : Rajawali Pers
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1-5.
- Nurfarohim and Irawan, 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Bima (jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis 4(1), 52-60
- Panjaitan, 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (jurnal Manajemen). 3(2), 1-5

Pandi Afandi, 2018 manajemen sumber daya manusia

Sukardi. (2021). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kompetesi dan Praktiknya, Edisi Revisi)*. Jakarta.

Setiawan, B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator Spbu Bekasi PT Pertamina Retail. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(1)

Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.

Sutrisno, E. 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.

Sumual, Tinneke Evie Meggy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Surabaya: CV R.A.De.Rozarie

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung

Sujono, S., & Suhada, B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Produktifitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah A. Yani Kota Metro Di Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(3), 537-543.

Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Warta Dharmawangsa*, (57)

Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Yuliantari and Prasasti, 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta (Widya Cipta: *Jurnal Sekretari dan Manajemen*), 4(1), 76-82

LAMPIRAN



Lampiran 1: kuisioner



KUESIONER

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. EASTERN PEARL FLOUR MILLS MAKASSAR

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Karyawan PT. Eastern Pearl Flour

Jl. Moh. Hatta No.31, Tamalabba, kec. Ujung Tanah

Kota Makassar, sulawesi selatan 90163.

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Perkenalkan nama saya St.Hajar, mahasiswa universitas Muhammadiyah Makassar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia. Saat ini sedang menyusun skripsi dengan topik "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Bagian Produksi Pada PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar". Sehubungan dengan hal in, dengan hormat saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian yang telah saya lampirkan. Informasi yang telah didapatkan dari hasil pengisian kuesioner akan digunakan untuk mendukung kelancaran penyusunan data skripsi ini.

Perlu saya informasikan bahwa informasi yang telah diberikan oleh Bapak/Ibu kepada peneliti bertujuan untuk kepentingan akademik semata. Kerahasiaan data identitas responden sepenuhnya akan dijamin oleh peneliti. Demikian atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu yang telah memberi kontribusi meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini saya ucapkan banyak terimakasih. Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatu

A. Petunjuk pengisian

1. Isilah data diri Bapak/Ibu pada bagian identitas responden yang tersedia

2. Keterangan alternatif jawaban yang tersedia sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) 5
- b. Setuju (S) 4
- c. Kurang Setuju 3
- d. Tidak Setuju 2
- e. Sangat Tidak Setuju 1

3. Isilah kolom pernyataan-pernyataan kuesioner berdasarkan dengan pendapat Bapak/Ibu.

Pilihlah jawaban dengan memberi tanda (v) pada kolom alternatif jawaban.

B. Identitas Responden

No. Responden :
(Diisi oleh peneliti)

Nama :

Pekerjaan :

Usia :

Lama Bekerja :

Jenis kelamin : Laki-laki

perempuan

Pendidikan terakhir :

SMA/SMK

D3

S1

Lingkungan kerja (X)						
NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya sangat nyaman dilingkungan saya bekerja					
2.	Sistem penerangan dan pentilasi udara mendukung kelancaran dalam menyelesaikan pekerjaan					
3.	Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis					
4.	Setiap karyawan saling bantu-membantu dalam menyelesaikan tugas					
5.	Sarana dan prasarana yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja					
6.	Ketersediaan fasilitas kerja dan dukungan oleh atasan cukup membantu dalam meningkatkan kinerja saya					

Produktivitas Kerja (Y)						
NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya termotivasi bekerja dengan baik karena saya mendapat imbalan yang sesuai					
2.	Jenjang karir membuat saya termotivasi untuk bekerja					
3.	Meskipun pekerjaan yang saya kerjakan terasa berat namun saya tetap bersemangat					
4.	Pemberian insentive cukup membuat saya untuk lebih bersemangat dalam bekerja					

5.	Saya berusaha menyelesaikan tugas sesuai standar yang diinginkan atasan					
6.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tepat waktu					



Lampiran 2 :
Karakteristik responden
dan tabulasi

NAMA	PEKERJAAN	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN TERAKHIR
SUDIRMAN	KARYAWAN	LAKI-LAKI	SMK
M.UBAIDILLA H, ST.	KARYAWAN	LAKI-LAKI	S1
NUR ABDUR RAHMAN	KARYAWAN	LAKI-LAKI	SMK
MUH.FAIZAL		LAKI-LAKI	SMK
DARMAWAN	KARYAWAN	LAKI-LAKI	SMK
ANDI INRA MARZUKI	KARYAWAN	LAKI-LAKI	D3
JUHAMRI	KARYAWAN	LAKI-LAKI	SMK
MASRUR, ST.	KARYAWAN	LAKI-LAKI	S1
M.INDRAJAYA	KARYAWAN	LAKI-LAKI	S1
RAFIUDDIN	KARYAWAN	LAKI-LAKI	S1
MUH.NASRI	KARYAWAN	LAKI-LAKI	D3
ZULKIFLI	KARYAWAN	LAKI-LAKI	SMK
AZHAR WAHID	KARYAWAN	LAKI-LAKI	D3
ASRIYALI	KARYAWAN	LAKI-LAKI	D3
SARDI	KARYAWAN	LAKI-LAKI	S1
FAISAL	KARYAWAN	LAKI-LAKI	D3
HAMRI	KARYAWAN	LAKI-LAKI	SMK
AHMAD	KARYAWAN	LAKI-LAKI	D3
AMIRUDDIN	KARYAWAN	LAKI-LAKI	SMK
DWI	KARYAWAN	LAKI-LAKI	D3
AGUNG SETIAWAN	KARYAWAN	LAKI-LAKI	SMK
YUSRAH	KARYAWAN	LAKI-LAKI	SMK
MULKY KASAU, ST.	KARYAWAN	LAKI-LAKI	S1
THAMRIN	KARYAWAN	LAKI-LAKI	D3
GUNAWAN	KARYAWAN	LAKI-LAKI	SMK
ARSYAD	KARYAWAN	LAKI-LAKI	D3
MUSTAFA	KARYAWAN	LAKI-LAKI	SMK
M. SAFRI	KARYAWAN	LAKI-LAKI	S1
IRFAN WIJAYA	KARYAWAN	LAKI-LAKI	S1
ARIFUDDIN, ST.	KARYAWAN	LAKI-LAKI	S1
MUSTANG	KARYAWAN	LAKI-LAKI	SMK
NURDIANSYAH YUNUS	KARYAWAN	LAKI-LAKI	SMK
TAUFIQ AZHARI	KARYAWAN	LAKI-LAKI	SMK
RAHMAT HIDAYAT	KARYAWAN	LAKI-LAKI	S1
BURHANUDDIN	KARYAWAN	LAKI-LAKI	S1
SAFIRUDDIN	KARYAWAN	LAKI-LAKI	SMK
MUH.ILHAM J	KARYAWAN	LAKI-LAKI	SMK

**TABULASI X
LINGKUNGAN KERJA**

NO	X1	X2	LINGKUNGAN KERJA X3	X4	X5	X6	TOTAL
1	4	4	5	5	4	4	26
2	4	5	4	4	4	4	25
3	5	5	4	5	4	5	28
4	5	4	5	5	5	5	29
5	5	5	4	4	4	5	27
6	4	4	4	4	4	4	24
7	5	4	5	5	4	4	27
8	4	4	4	4	4	4	24
9	5	4	5	5	5	5	24
10	4	4	4	5	4	4	25
11	4	4	4	5	5	4	26
12	5	5	4	4	4	4	26
13	4	4	5	4	5	4	26
14	5	5	5	5	4	4	28
15	4	5	4	4	5	5	27
16	4	4	4	5	4	4	25
17	5	5	5	5	5	5	30
18	5	4	5	5	4	5	27
19	4	4	5	4	4	5	26
20	4	4	5	4	4	5	26
21	4	4	4	5	4	4	25
22	4	4	5	4	4	4	25
23	4	4	4	5	5	4	26
24	5	4	4	4	4	5	26
25	4	4	4	4	5	4	25
26	4	4	4	5	5	4	26
27	4	4	4	4	4	4	24
28	5	5	5	5	4	4	28
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	3	3	4	4	4	22
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	4	5	5	4	4	26
33	5	4	4	5	4	5	27
34	4	4	4	4	4	4	24
35	4	4	5	4	5	4	26
36	4	4	4	4	4	4	24

**TABULASI Y
PRODUKTIVITAS KERJA**

NO	PRODUKTIVITAS KERJA						TOTAL
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
1	4	4	4	5	4	4	25
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	5	5	4	4	26
4	4	4	4	5	4	4	25
5	4	5	5	4	5	5	28
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	3	4	3	4	4	22
9	5	4	5	4	5	5	28
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	4	4	4	4	5	25
12	4	4	4	4	4	4	24
13	5	5	4	4	4	4	26
14	4	5	4	4	5	5	27
15	5	4	4	5	4	4	26
16	4	4	4	5	4	4	25
17	4	5	4	5	4	5	31
18	5	4	4	5	4	5	31
19	5	5	5	4	5	4	28
20	5	4	4	4	4	4	25
21	4	4	4	4	4	4	24
22	5	4	4	4	4	5	26
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	4	4	24
25	5	4	4	4	4	4	25
26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	4	4	5	4	4	25
28	5	5	4	4	4	4	26
29	4	4	5	4	4	4	25
30	4	3	4	4	4	4	23
31	3	4	4	4	4	4	23
32	5	4	4	5	4	4	31
33	5	4	5	4	5	5	28
34	4	5	4	4	5	5	31
35	4	5	4	5	5	5	29
36	4	4	4	4	4	4	24

LAMPIRAN 3 : HASIL OLAH DATA SPSS

LAMPIRAN UJI ANALISIS REGRESI LINEAR SEDERHANA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	10,330	6,001		1,721	,094
	Lingkungan Kerja	,601	,232	,406	2,589	,014

a. Dependent Variable: Produktivitas

LAMPIRAN JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	36	100,0	100,0	100,0

LAMPIRAN PENDIDIKAN TERAKHIR

pendidikan terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMK	16	44,4	44,4	44,4
	DIII	9	25,0	25,0	69,4
	S1	11	30,6	30,6	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

LAMPIRAN USIA

usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-30	15	41,7	41,7	41,7
	31-35	9	25,0	25,0	66,7
	36-40	9	25,0	25,0	91,7
	41-45	3	8,3	8,3	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

LAMPIRAN LAMA BEKERJA

lama bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5	11	30,6	30,6	30,6
	26-10	18	50,0	50,0	80,6
	11-15	6	16,7	16,7	97,2
	16-20	1	2,8	2,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

LAMPIRAN DESKRIPTIF VARIABEL X

Nyaman dilingkungan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	24	66,7	66,7	66,7
	sangat setuju	12	33,3	33,3	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Penerangan dan fertilasi udara mendukung

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	1	2,8	2,8	2,8
	setuju	27	75,0	75,0	77,8
	sangat setuju	8	22,2	22,2	100,0

Hubungan kerja harmonis

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	1	2,8	2,8	2,8
	setuju	21	58,3	58,3	61,1
	sangat setuju	14	38,9	38,9	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Saling bantu menyelesaikan tugas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	19	52,8	52,8	52,8
	sangat setuju	17	47,2	47,2	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Sarana pra sarana mendukung

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	2	5,6	5,6	5,6
	setuju	25	69,4	69,4	75,0
	sangat setuju	9	25,0	25,0	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Tersedia dan fasilitas dan dukungan atasan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	24	66,7	66,7	66,7
	sangat setuju	12	33,3	33,3	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

LAMPIRAN DESKRIPTIF VARIABEL Y

Termotivasi karena imbalan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	1	2,8	2,8	2,8
	setuju	23	63,9	63,9	66,7
	sangat setuju	12	33,3	33,3	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Termotivasi karena jenjang karir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	2	5,6	5,6	5,6
	setuju	26	72,2	72,2	77,8
	sangat setuju	8	22,2	22,2	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Tetap semangat saat pekerjaan berat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	29	80,6	80,6	80,6
	sangat setuju	7	19,4	19,4	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Semangat kerja karena insentive

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	1	2,8	2,8	2,8
	setuju	25	69,4	69,4	72,2
	sangat setuju	10	27,8	27,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Menyelesaikan tugas sesuai standar

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	29	80,6	80,6	80,6
	sangat setuju	7	19,4	19,4	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Bekerja tepat waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	26	72,2	72,2	72,2
	sangat setuju	10	27,8	27,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

UJI VALIDITAS VARIABEL X

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X_TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	,469**	,294	,393*	,076	,500**	,643**
	Sig. (2-tailed)		,004	,082	,018	,660	,002	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X2	Pearson Correlation	,469**	1	,166	,084	,074	,213	,617**
	Sig. (2-tailed)	,004		,333	,627	,666	,212	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X3	Pearson Correlation	,294	,166	1	,298	,248	,184	,542**
	Sig. (2-tailed)	,082	,333		,078	,145	,284	,001
	N	36	36	36	36	36	36	36
X4	Pearson Correlation	,393*	,084	,298	1	,182	,157	,508**
	Sig. (2-tailed)	,018	,627	,078		,288	,359	,002
	N	36	36	36	36	36	36	36
X5	Pearson Correlation	,076	,074	,248	,182	1	,190	,350*
	Sig. (2-tailed)	,660	,666	,145	,288		,268	,036
	N	36	36	36	36	36	36	36
X6	Pearson Correlation	,500**	,213	,184	,157	,190	1	,498**
	Sig. (2-tailed)	,002	,212	,284	,359	,268		,002
	N	36	36	36	36	36	36	36
X_TOTAL	Pearson Correlation	,643**	,617**	,542**	,508**	,350*	,498**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,002	,036	,002	
	N	36	36	36	36	36	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI REABILITAS VARIABLE Y

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,652	6

UJI VALIDITAS VARIABEL X (PRODUKTIVITAS KERJA)

		Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y_TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	,233	,117	,136	,252	,233	,489**
	Sig. (2-tailed)		,172	,498	,429	,137	,171	,002
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y2	Pearson Correlation	,233	1	,257	,169	,538**	,413*	,602**
	Sig. (2-tailed)	,172		,130	,324	,001	,012	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y3	Pearson Correlation	,117	,257	1	-,107	,645**	,322	,385*
	Sig. (2-tailed)	,498	,130		,535	,000	,055	,020
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y4	Pearson Correlation	,136	,169	-,107	1	-,107	,063	,458**
	Sig. (2-tailed)	,429	,324	,535		,535	,716	,005
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y5	Pearson Correlation	,252	,538**	,645**	-,107	1	,636**	,532**
	Sig. (2-tailed)	,137	,001	,000	,535		,000	,001
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y6	Pearson Correlation	,233	,413*	,322	,063	,636**	1	,664**
	Sig. (2-tailed)	,171	,012	,055	,716	,000		,000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y_TOTAL	Pearson Correlation	,489**	,602**	,385*	,458**	,532**	,664**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,020	,005	,001	,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI REABILITAS VARIABLE Y

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,652	6

UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,406 ^a	,165	,140	2,255

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Uji linearitas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Produktivitas * Lingkungan kerja	36	100,0%	0	0,0%	36	100,0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas * Lingkungan kerja	Between Groups	(Combined)	59,391	7	8,484	1,609	,174
		Linearity	34,080	1	34,080	6,465	,017
		Deviation from Linearity	25,311	6	4,218	,800	,578
	Within Groups		147,609	28	5,272		
Total			207,000	35			

Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

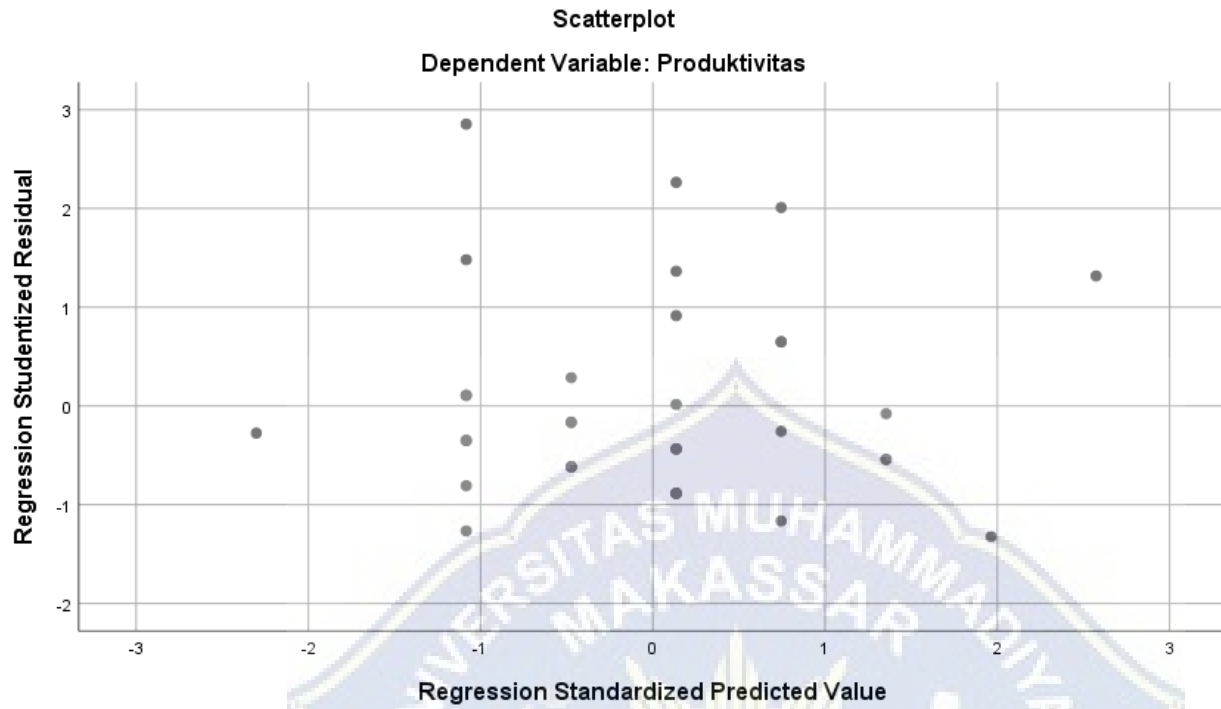
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,22273841
Most Extreme Differences	Absolute	,180
	Positive	,180
	Negative	-,106
Test Statistic		,180
Asymp. Sig. (2-tailed)		,205 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji heterokedasitas



LAMPIRAN 4 : DOKUMENTASI

Proses meminta izin melakukan pengisian kuesioner



Pengisian kuesioner pada karyawan PT. Eastern Pearl Flour Mills



Pengisian kuesioner pada karyawan PT. Eastern Pearl Flour Mills



Pengisian kuesioner pada karyawan PT. Eastern Pearl Flour Mills



LAMPIRAN 5 : SURAT BALASAN PENELITIAN

Makassar, 17 Maret 2023

SURAT KETERANGAN

Sehubungan dengan surat dari dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu, nomor : 2989/s.01/PTSP/2023, Hal izin mengadakan penelitian tertanggal 21 februari s/d 31 maret 2023 Maka dengan ini menerangkan di bawah ini:

Nama : ST. Hajar
Nim : 105721104519
Jurusan : Manajemen
Prodi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Jenjang : S1

Benar telah mengadakan penelitian di PT. Eastern Pearl Flour Mills guna melengkapi data pada penyusunan skripsi yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar tahun 2023.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Hormat kami,

Ir. Irfan Wijaya ST. IPM
Senior Mgr. Milling & Production



HEAD OFFICE AND FACTORY
J. Horis 302 Makassar, 90194 Sulawesi Selatan, Indonesia
Telp. (0411) 522200 (Marketing) 522030 - 522256, Fax (0411) 525463

Representative Office :
The Landmark Centre Tower II, 17th Floor,
J. Jend. Sudirman No. 1, Jakarta 12910 - Indonesia
Telp. (021) 5267725 (Marketing), Fax. (021) 5267716

www.epflour.com

Terigu Bergizi, Kaya Nutrisi

LAMPIRAN 6 : HASIL TURNITIN

 MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN
Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin No.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : St. Hajar
NIM : 105721104519
Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	6 %	10 %
2	Bab 2	23 %	25 %
3	Bab 3	8 %	10 %
4	Bab 4	2 %	10 %
5	Bab 5	0 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar-Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 25 Mei 2023
Mengetahui
Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,


Nurinah, S.Pd., M.P.
NIM. 004591

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588
Website: www.library.unismuh.ac.id
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id

BIOGRAFI PENULIS



St.Hajar panggilan Jaja lahir di Makassar pada tanggal 5 Maret 2001 dari pasangan suami istri Bapak Mustafa dan Ibu Suriani. Peneliti adalah anak keempat dari 5 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Ir Sutami Perumahan Berdikari Asri Blok C2 No 1

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti SDN Bulurokeng dan lulus pada tahun 2013, SMP Negeri 9 Makassar dan lulus pada tahun 2016, SMA Negeri 15 Makassar dan lulus pada tahun 2019. Peneliti mulai mengikuti Program S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulis skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.



PENGARUH LINGKUNGAN KERJATERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSIPADA PT. EASTERN PEARL FLOUR MILLS

Penulis 1. **St.Hajar**

Universitas Muhammadiyah Makassar

email: st.hajar030501@gmail.com

Keywords:

Work
Environment,
Work
Productivity

Abstract

ST. HAJAR. 2023. The Influence of the Work Environment on the Work Productivity of Production Department Employees at PT. Makassar East Pearl Flour Factory. Thesis. Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by: H. Mahmud Nuhung and Muhammad Yusuf.

This research aims to determine the influence of the work environment on employee productivity. Research used by a quantitative type approach. The data that is displayed is the result of the interpretation of respondents from employees of PT. Makassar East Pearl Flour Factory. As for the data collection carried out in this study, namely observation, questionnaires, and documentation. The population and sample used in this study were 36 respondents, the analytical method used was simple linear regression analysis which was processed using the SPSS 25 software. Based on the results of this study, it shows that the work environment has a positive effect on employee performance at PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar can be seen from the analysis data obtained by the test results of the coefficient of determination (R²), work productivity affects the performance of employees at PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar, obtained from data analysis, the t-value is 2.589 and the p-value is 0.014 < 0.05 or H₀ is rejected.

Kata Kunci

Lingkungan
kerja,
produktivitas
kerja

Abstrak

ST. HAJAR. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. dibimbing oleh: H. Mahmud Nuhung dan Muhammad Yusuf.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Penelitian yang digunakan oleh pendekatan jenis kuantitatif. Data yang diolah adalah hasil interpretasi responden dari karyawan PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar. Adapun pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 36 responden, metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana yang diolah menggunakan bantuan *software* spss 25. Berdasarkan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar ini dapat dilihat dari data analisis diperoleh hasil uji koefisien determinasi (R²), produktivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja

karyawan pada PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar yang diperoleh dari data analisis nilai t hitung 2,589 dan *p-value* 0,014 < 0,05 atau H_0 ditolak.

1. PENDAHULUAN

Bagi sebuah perusahaan sumber daya manusia sampai dengan saat ini masih menjadi aset yang sangat penting. Suksesnya sebuah perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang ada pada perusahaan. Semua perusahaan pasti memiliki visi, misi, dan tujuan yang ingin dicapai. Agar dapat tercapainya tujuan tersebut maka dibutuhkan sumber daya manusia yang bermutu. Pengelola manajemen sumber daya manusia yang baik akan menciptakan sebuah sumber daya manusia yang bermutu.

Pandi Afandi (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil maksimal. Jika lingkungan kerja baik maka produktivitas karyawan sangat berpengaruh, karena lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan semangat kerja, sebaliknya jika karyawan merasakan lingkungan kerja yang kurang baik akan berpengaruh buruk pada produktivitas para karyawan.

Faktor lingkungan kerja sangat penting diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dapat membuat para karyawan merasa semangat untuk bekerja yang nantinya akan berpengaruh pada peningkatan produktivitas. Begitu pula pada PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar perusahaan industri manufaktur yang memproduksi tepung terigu. Dalam pelaksanaan kegiatan produksinya, adanya lingkungan kerja yang kondusif sangatlah berpengaruh dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Manajemen harus bertanggung jawab yang sangat besar untuk menguasai masalah-

masalah tersebut. Manajemen bertanggung jawab untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif, dan dapat memacu peningkatan produktivitas tenaga kerja. Manajemen harus mengawasi kembali faktor-faktor yang bisa mempengaruhi produktivitas dilihat dari segi karyawan.

Produktivitas kerja merupakan syarat utama bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan usaha serta peningkatan pendapatan perusahaan. Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu kaitan antara output yakni hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk oleh seorang tenaga kerja. Produktivitas merupakan salah satu ukuran yang sering dipakai dalam menentukan efektivitas organisasi. Sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan dapat berkembang apabila produktivitas kerja karyawannya juga tidak mengalami peningkatan apalagi dengan semakin tingginya tingkat persaingan yang ada dalam dunia bisnis. Peningkatan kualitas dan produktivitas adalah kata kunci (keywords) untuk dapat mengejar ketinggalan sehingga mampu bersaing bukan hanya ditataran regional dan nasional, tetapi juga di level global. Peningkatan kualitas dan produktivitas harus dilakukan secara terus menerus, baik pada tataran makro maupun mikro, baik ditingkat pusat maupun daerah.

Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019) secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Lingkungan Kerja

Menurut Effendy & Fitria (2019) lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Menurut Anam (2018) lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

2.2 Produktivitas Kerja

Menurut sukardi (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan. Setiawan (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output (hasil 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 kerja. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Busro (2018), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktubahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian penjelasan (Explanatory Research) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian penjelasan (explanatory research) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel –variable melalui pengujian hipotesa yang dirumuskan atau seringkali disebut penelitian penjelasan. Penelitian ini menjelaskan kedudukan

variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antar satu variable dengan variabel yang lain, yaitu untuk mengetahui hubungan variable independen yaitu pengaruh lingkungan kerja (X) dan variable idependen yaitu produktivitas karyawan (Y).

3.2 Fokus Penelitian

Penelitian ini terfokus/terpusat pada judul yang diangkat oleh peneliti, apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar.

3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar di Jl. Moh. Hatta No.32, Tamalabba, Kec. Ujung Tanah, Kota Makassar, Sulawesi selatan 90163, Adapun waktu penelitian ini dilakukan kurang lebih 2 bulan yang dimulai setelah seminar proposal yaitu dibulan februari – april 2023.

3.4 Devinisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- a. Variabel Independen / Variabel Bebas (X) (Lingkungan kerja) Menurut Sugiyono (2019), menyatakan variable independen adalah sebagai berikut: “Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang terjadi sebab perubahannya timbulnya variable idependen (terikat)” Dalam penelitian ini yang menjadi variable independen adalah pengaruh lingkungan kerja.
- b. Variable dependen / variable terikat (Y) (Produktivitas kerja karyawan) Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa variable independen adalah sebagai berikut: “Variabel idependen (variable terikat) merupakan variable yang dipengaruhi atau

yang menjadi akibat, karena adanya variable bebas". Dalam penelitian ini, yang menjadi variable dependen adalah produktivitas kerja karyawan

3.5 Teknik Pengumpulan Data

A. Studi lapangan (*field Research*)

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mengadakan kunjungan pada objek penelitian yang telah ditetapkan. Untuk pengumpulan data lapangan yang diperlukan digunakan teknik/metode sebagai berikut :

- a) Kuesioner yaitu seperangkat pertanyaan-pertanyaan yang sudah dipersiapkan secara tertulis dengan menyebarkan daftar pertanyaan (angket) dan disertai dengan alternative jawaban yang akan diberikan kepada karyawan PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar
- b) Observasi Observasi, Menurut Sugiyono (2018) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Peneliti melakukan observasi langsung di PT. Eastern Pearl Flour Mills untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan dalam penyusunan penelitian ini.

3.6 Populasi Dan Sampel

A. Populasi

Menurut Hermanto dan Sugiyono, (2020) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Adapun yang menjadi populasi dalam

penelitian ini adalah semua karyawan bagian produksi pada PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar yang berjumlah 36 orang.

B. Sampel

Menurut Martono (2019) *nonprobability sampling* (sampel tidak berpeluang) merupakan teknik sampling yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Menurut Sugiyono (2017), sampling jenuh adalah teknik populasi penentuan sampel bila semua anggota dijadikan sampel. Sampel adalah suatu himpunan atau bagian dari unit populasi dalam penelitian. Sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu 36 orang karyawan PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar

3.6 Metode Analisis Data

Setelah data yang terkumpul diolah melalui program SPSS , maka dilakukan teknik analisis data. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian yaitu statistik deskriptif.

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Uji statistik deskriptif berujuan untuk menguji hipotesis.

Sedangkan teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel adalah analisis regresi linear sederhana:

1. Analisis Deskriptif kuantitatif

Penelitian deskriptif kuantitatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan fakta dan karakteristik tertentu secara sistematis, faktual, dan akurat, atau mencoba menggambarkan fenomena secara mendetail

2. Uji Kualitas data

a. Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan atau pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kuesioner yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi, sebaliknya, kuesioner yang tidak valid memiliki validitas rendah.

Perhitungan uji validitas dilakukan dengan program SPSS yang dimana dikatakan memiliki nilai validitas tinggi jika nilai r hitung $>$ r tabel begitupun sebaliknya, dikatakan memiliki nilai validitas rendah jika nilai r hitung $<$ r tabel.

b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas adalah instrumen untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Sebuah survei dianggap andal atau dapat dipercaya ketika respon terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Perhitungan uji realibilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS yang dimana nilai realibilitas $>$ 0,60.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terkait untuk setiap variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak dalam model regresi linear, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai eror yang berdistribusi normal.

Uji normalitas dilakukan dengan Test Normality Kolmogorov-Smirnov, dengan dasar pengambilan keputusan yaitu:

- 1) Jika probabilitas $>$ 0,05 maka distribusi dan model regresi adalah normal
- 2) Jika probabilitas $<$ 0,05 maka

distribusi dari model regresi adalah tidak normal

b. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linear tidaknya suatu distribusi nilai data hasil yang diperoleh, melalui uji linearitas akan menentukan Anareg yang digunakan. Apabila dari suatu hasil dikategorikan linier maka data penelitian diselesaikan dengan Anareg linier, sebaiknya apabila data tidak linear maka diselesaikan dengan Anareg non linear. Untuk mendeteksi apakah model linear atau tidak dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F -Tabel dengan taraf signifikan 5% yaitu:

- 1) Jika nilai F -Statistika $>$ F -Tabel, maka hipotesis yang menyatakan bahwa model linear adalah ditolak.
- 2) Jika nilai F -Statistika $<$ F -Tabel, maka hipotesis yang menyatakan bahwa model linear adalah diterima.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. dalam pengamatan ini untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji Arc, uji Arc adalah meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen, dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai p -value \geq 0,05 maka H_0 diterima, yang artinya tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai p -value \leq 0,05 maka H_0 ditolak yang artinya terdapat masalah heteroskedastisitas.

4. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Merupakan model analisis yang dapat digunakan untuk menganalisis ada atau tidaknya korelasi atau hubungan antara variabel independen (*lingkungan kerja*) dengan volume. Rumus persamaan

$$Y = a + b + \beta x$$

Keterangan :

Y = Produktivitas kerja

a = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X = Lingkungan kerja

5. Uji koefisien Determinasi (R²)

Pengujian koefisien determinasi ini dilakukan dengan maksud mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independen secara bersama-sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen yang dapat diindikasikan oleh nilai *adjusted R-Squared*. Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel bebas dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel terkaitnya. Koefisien determinasi dapat dilihat melalui nilai R-square (R²) pada tabel model Summary.

Nilai koefisien determinasi yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas, sebaliknya jika nilai mendekati 1 (satu) dan menjauhi 0 (nol) memiliki arti bahwa variabel-variabel independen memiliki kemampuan memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah singkat berdirinya PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar Pabrik tepung terigu dimakassar didirikan pada tahun 1972 dengan status PMA (Penanaman Modal Asing) dengan nama PT. Prima Indonesia sampai dengan tahun 1984. Keemudian tahun 1984 menjadi PMDM (Penanaman Modal Dalam Negeri) dengan nama PT. Berdikari Sari Utama Flour Mills yang beralamat di jalan Hatta No. 302 dan jalan nusantara baru 36 Makassar. Namun sejak tahun 2000, PT. EPFM diambil alih oleh investor Asing Interflour Group yang berkantor pusat di Swiss. Lalu pada tahun

2004 berganti nama menjadi PT. Eastern Pearl Flour Mills.

Total kapasitas terpasang pabrik untuk menggiling gandum sebesar 2800ton/hari. Dengan bahan baku pokok biji gandum. Biji gandum diimpor dari Australia, Kanada, Amerika Serikat, dan Argentina. Secara umum gandum dibedakan menjadi 2 jenis yaitu *hard wheat* (gandum berprotein tinggi) dan *soft head* (gandum berpotensi rendah).

Produk utama PT. EASTERN PEARL FLOUR MILLS ada 4 merk tepung terigu yaitu Gunung, Kompas, Gerbang dan Gatot Kaca. Semua terigu yang dihasilkan merupakan kualitas utama. Tetapi biasanya dalam penggunaannya terdapat spesifikasi penggunaan yang berbeda.

Untuk memuaskan konsumen dengan mendapatkan terigu dengan mudah, didirikan gudang-gudang terigu di beberapa daerah seperti Samarinda, Banjarmasin, Manado, Lombok, Gorontalo dan Kupang. Untuk memperluas pengetahuan tentang roti, didirikan pusat pelatihan Bakery (*Baking School*) di setiap kota yang memiliki gudang PT. Eastern Pearl Flour Mills.

4.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan pada bulan februari-maret tahun 2023 bertempat di PT. Eastern Pearl Flour Mills kota makassar provinsi sulawesi selatan. Jumlah sampel karyawan bagian produksi yang dikumpulkan datanya sebanyak 36 orang.

Pengumpulan data terhadap responnden dilakukan dengan cara mengatur jadwal untuk membagikan kuesioner kemudian menyebarkannya setelah itu data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan SPSS versi 25.

1. Analisis Deskriptif

Pada hasil penelitian ini data yang digunakan adalah karyawan PT. Eastern Peral Flour Mills yaitu sebesar 36 orang. Dalam hal ini sebelum melangkah ketahapan selanjutnya analisis regresi perlu diketahui terlebih dahulu bagaimana karakteristik masing-masing variabel yang digunakan dimana selanjutnya

akan digunakan analisis deskriptif. Berdasarkan output SPSS sebagai berikut:

a) Analisis Deskriptif

Karakteristik Responden

Analisis karakteristik responden pada penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia dan lama bekerja.

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin adalah perbedaan antara jumlah gender perempuan dan laki-laki berikut ini analisis deskriptif penelitian berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1

Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin di PT. Eastern Pearl Flour Mills Kota Makassar Tahun 2023

Jenis kelamin	N	%
Laki- Laki	36	100
	0	0
Total	36	100,0

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa distribusi responden keseluruhan berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 36 orang karyawan.

2. Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir adalah masa terakhir pendidikan responden yang di gapai. Berikut analisis deskriptif penelitian berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.2

Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir di PT. Eastern Pearl Flour Mills Kota Makassar Tahun 2023

Pendidikan Terakhir	N	%
SMK	16	44,4
D3	19	25,0
S1	11	30,6
Total	36	100.0

Sumber: data primer tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan pendidikan terakhir karyawan yang paling tinggi yaitu pendidikan SMK dengan jumlah 16 orang karyawan dengan persentase 44%, dan tingkat pendidikan yang paling rendah yaitu tingkat pendidikan D3 dengan jumlah sebanyak 9 orang karyawan dengan persentase 25,0%

3. Usia

Usia adalah di mana perhitungan sejak lahir hingga waktu sekarang yang terhitung. Berikut analisis deskriptif penelitian berdasarkan usia.

Tabel 4.3

Distribusi Responden Berdasarkan Usia di PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar Tahun 2023

Usia	n	%
25-30 tahun	15	41,7
31- 35 tahun	9	25,0
36- 40 tahun	9	25,0
41- 45 tahun	3	8,3
total	36	100,0

Sumber :Data Primer Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa distribusi reponden berdasarkan usia 25-30 tahun berjumlah 15 orang dengan presentase 41,7, yang berusia 31-35 tahun berjumlah 9 orang dengan presentase 25,0, yang berusia 36-40 tahun berjumlah 9 orang dengan presentase 25,0, yang berusia 41-45 tahun berjumlah 3 orang dengan presentase 8,3.

4. Lama bekerja

Lama bekerja adalah lamanya karyawan mengabdikan ditempat kerja tersebut. Berikut analisis penelitian berdasarkan lama bekerja.

Tabel 4.4

Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja di PT. Eastern Pearl Flour Mills tahun 2023

Lama Bekerja	n	%
1 – 5 Tahun	11	30,6
6 – 10 Tahun	18	50,0
11 – 15 Tahun	6	16,7
16 – 20 tahun	1	2,8
total	36	100,0

Sumber :Data Primer Tahun 2023

berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden yang memiliki lama bekerja 1-5 tahun berjumlah 11 orang dengan presentase 30,6, lama bekerja 6-10 tahun berjumlah 18 orang dengan presentase 50,0, lama bekerja 11-15 tahun berjumlah 6 orang dengan presentase 16,7 dan lama bekerja 16-20 tahun berjumlah 1 orang dengan presentase 2,8

B. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif penelitian bertujuan untuk mengukur variabel penelitian lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja yang menggunakan skala menggunakan bobot sebagai berikut :

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

Tabel 4.5

Distribusi Variabel Penelitian Berdasarkan Lingkungan kerja

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa variabel yang memiliki nilai mean tertinggi terdapat pada variabel X4 sebesar 4,47 yaitu setiap karyawan saling bantu- embantu dalam menyelesaikan tugas. Sedangkan variabel yang

Variabel	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Keterangan
Y.1	0,329	0,488	Valid
Y.2	0,329	0,602	Valid
Y.3	0,329	0,385	Valid
Y.4	0,329	0,458	Valid
Y.5	0,329	0,531	Valid
Y.6	0,329	0,663	Valid

memiliki nilai mean terendah berada pada

variabel X2 dan X5 yaitu sistem penerangan dan pentilasi udara mendukung kelancaran dalam menyelesaikan pekerjaan, sarana dan prasarana yang tersedia saat sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja saya.

Tabel 4.6

Distribusi Variabel Penelitian Berdasarkan Produktivitas Kerja

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa variabel yang memiliki nilai mean tertinggi terdapat pada variabel Y6 sebesar 4,28 yaitu saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tepat waktu. Sedangkan variabel yang memiliki nilai mean terendah berada pada variabel Y2 yaitu jenjang karir membuat saya termotivasi untuk bekerja.

a. Uji validasi

1. Uji validitas variabel proses lingkungan kerja

Tabel 4.7

Hasil Uji Validasi Lingkungan

Variabel	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Keterangan
X.1	0,329	0,643	Valid
X.2	0,329	0,617	Valid
X.3	0,329	0,541	Valid
X.4	0,329	0,508	Valid
X.5	0,329	0,350	Valid
X.6	0,329	0,497	Valid

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan pada variabel penelitian mengenai lingkungan kerja dikatakan valid karena nilai r hitung > nilai r tabel. nilai r tabel 0,329. sedangkan nilai r hitung untuk X1 sebesar 0,643, X2 sebesar 0,617, X3 sebesar 0,541, X4 sebesar 0,508, X5 sebesar 0,350, X6 sebesar 0,497.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validasi produktivitas kerja

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan pada variabel penelitian mengenai Produktivitas Kerja dikatakan valid karena nilai r hitung > nilai r tabel. nilai r tabel sebesar 0,329. Sedangkan nilai r hitung Y.1 sebesar 0,488, Y2 sebesar 0,602, Y3 sebesar 0,385, Y4 sebesar 0,458, Y5 sebesar 0,531, Y6 sebesar 0,663.

2. Uji Relibilitas

Tabel 4.9

Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Tingkat Signifikansi	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,645	0,60	Realibel
Produktivitas Kerja	0,652	0,60	Realibel

Sumber : Diolah menggunakan SPSS Versi 26

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa, nilai cronbach's alpha yang pada Variabel Lingkungan kerja (X1) sebesar 0,645, variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,652. Berdasarkan pengambilan keputusan maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Lingkungan Kerja (X1) dikatakan Realibel dan Produktivitas Kerja (Y1) dikatakan Realibel karena memenuhi syarat Cronbach alpha diatas 0,6

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,22273841
Most Extreme Differences	Absolute	,180
	Positive	,180
	Negative	-,106
Test Statistic		,180
Asymp. Sig. (2-tailed)		,205 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: data diolah SPSS versi 26

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,205 > 0,05. sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi Normal atau telah memenuhi syarat pengambilan keputusan dari uji normalitas menggunakan pengujian statistic One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

b. Uji Linearitas

Tabel 4.11
Hasil Uji Linearitas

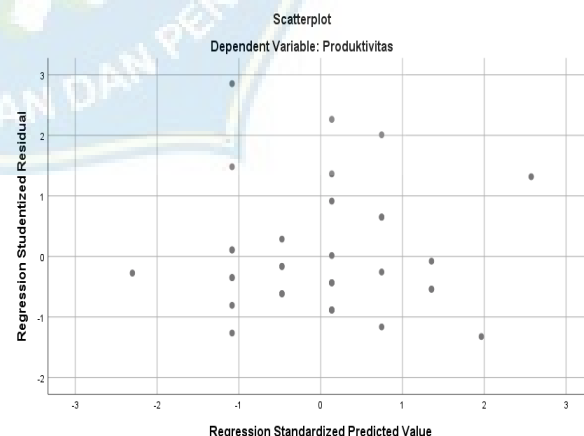
ANOVA Table						
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Produktivitas * Lingkungan kerja	59,391	7	8,484	1,609	,174	
	Linearity	34,080	1	34,080	6,465	,017
	Deviation from Linearity	25,311	6	4,218	,800	,578
	Within Groups	147,609	28	5,272		
	Total	207,000	35			

Sumber : data diolah menggunakan SPSS Versi 26

Pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa hasil analisis menunjukkan bahwa pada tabel ANOVA harga f pada Deviaton from linearity sebesar 0,800 dengan signifikasi 0,578, maka diperoleh kesimpulan bahwa nilai signifikan $\geq \alpha$ ($0,578 \geq 0,05$) maka dari hipotesis yang diberikan, diterima. Artinya kedua data saling berhubungan secara linier.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : data diolah menggunakan SPSS Versi 26

Pada tabel 4.12 menunjukkan dengan melihat grafik scatterplot diatas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik

diatas maupu dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y . Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

3. Uji Analisis regresi linear sederhana

Tabel 4.13

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Unstandardized Coefficients				Standard ized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,330	6,001		1,721	,094
	Lingkungan Kerja	,601	,232	,406	2,589	,014

Sumber : data diolah menggunakan SPSS Versi 26

Dependent Variable: Produktivitas

Pada tabel 4.13 menunjukkan dari data analisis diperoleh t hitung = 2,589 dan p-value 0,014 < 0,05 atau Ho ditolak. Jadi dapat disimpulkan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar.

4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.14

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,406	,823	,140	2,255

A.Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Tabel 4.14 menunjukkan hasil dari Model Summary memiliki kegunaan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel atau lebih didalam persamaan regresi, disini yang dilihat adalah pada nilai R-Square . nilai R-Square pada hasil ini menunjukkan nilai sebesar 0.823 atau 82,3%.

Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 17,7% . Syarat hubungan antar variabel baik atau tidak bila nilai R-Squarediatas 50% artinya baik, jika dibawah 50% artinya belum baik.

4.2 Pembahasan Penelitian [Cambria, 11, Bold].

Perusahaan yang mempunyai ROA semakin tinggi atau semakin rendah tidak mempengaruhi perusahaan untuk melakukan tindak perataan laba. Hal itu membuktikan bahwa ROA bukan faktor penentu terhadap tinggi rendahnya perataan laba. Sarra & Alamsyah (2018) menyatakan bahwa tidak berpengaruhnya profitabilitas (ROA) ini terhadap perataan laba kemungkinan disebabkan karena perubahan pandangan investor terhadap kinerja perusahaan.

5. PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar tahun 2023, dapat disimpulkan bahwa terdaopat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar, kesimpulan ini diperoleh dari data uji determinasi sebesar 0,823. Nilai R-Square pada hasil ini menunjukkan nilai sebesar 0.823 atau 82,3% artinya sebesar 82,3% pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap Produktivitas Kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan, maka kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

Pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif dalam membantu meningkatkan produktivitas karyawan dalam hal suhu udara di tempat kerja, keamanan dan penerangan perlu adanya pengawasan supaya setiap pekerja merasa aman dan nyaman tanpa merasa terganggu dan khawatir dalam menggunakan Peralatan

DAFTAR PUSTAKA

- Anam, Chairul. (2018). "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Unggulan NU Mojoagung Kabupaten Jombang". *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*. Vol. 04. No. 01
- Anjarwati, A. R., & Wajdi, M. F. (2021). *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada PT Prima Kemasindo Tahun 2021* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenademia Group
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3), 240-247. Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: CV. IRDH.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 2(2), 49- 61. Sutrisno.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cawang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 111.
- Ulum, A. E. K., Suyadi, B., & Hartanto, W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 12(2), 173-178.
- Martono, Nanang. 2019. *Metode penelitian kuantitatif : Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Depok : Rajawali Pers.
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1-5.
- Nurfarohim and Irawan, 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Bima (jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis 4(1), 52-60.
- Panjaitan, 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (jurnal Manajemen). 3(2), 1-5
- Pandi Afandi, 2018 *manajemen sumber daya manusia*
- Sukardi. (2021). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kompetesi dan Praktiknya, Edisi Revisi)*. Jakarta
- Setiawan, B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator Spbu Bekasi PT Pertamina Retail. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(1).
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet
- Sutrisno, E. 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta

- Sumual, Tinneke Evie Meggy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Surabaya: CV R.A.De.Rozarie
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit Alfabeta,Bandung
- Sujono, S., & Suhada, B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Produktifitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah A. Yani Kota Metro Di Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(3), 537-543
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Warta Dharmawangsa*(57).
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yuliantari and Prasasti, 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta (Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen), 4(1), 76-82
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan