

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN (KASUS : KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT.ASIA
FORESTAMA RAYA PEKANBARU)

Oleh :
Yenni Sahara
Pembimbing : Mariaty Ibrahim
(yennisahara@gmail.com/phone:085274801592)

ABSTRACT

The working environment around the workplace should be a concern specially for the company because the work environment is one way to ensure that employees can perform their duties without interference. Work environment will facilitate employees in their work and ultimately to increase employee productivity. The working environment has a significant effect on the production of the company so as to affect employee productivity. This research purposed to knowing about work environment, Employee work productivity and To determine the effect of work environment on employee productivity parts product in PT.Asia Forestama Raya Pekanbaru.The data obtained from the questionnaire further processed using descriptive statistical methods and then the data is presented in tabular format with numbers and percentages for subsequent analysis.The results showed that the implementation of strong influence on the work environment on employee productivity with Level of correlation is equal to 0.807, while the results of hypothesis testing 65.2% variable employee productivity at PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru influenced by the work environment, while 34.8% are influenced by other factors.

Key words : work environment, productivity, Employee work productivity,

PENDAHULUAN

A.Latar Belakang

Setiap perusahaan dalam menjalankan beraktivitas atau memproduksi akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya perusahaan yang dinamis serta memiliki kemampuan untuk terus berkembang. Berkembangnya kemampuan manusia sebagai tenaga kerja akan mempengaruhi produktivitas perusahaan. Hal ini dilandasi kenyataan bahwa manusia merupakan pelaksana teknis operasional jalannya sebuah perusahaan. Untuk itu diperlukan produktivitas kerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dari semua faktor-aktor produksi yang ada dimana faktor produksi manusia/tenaga kerja mempunyai peranan yang paling penting, sebab tanpa adanya manusia yang mengelola faktor produksi seperti tanah dan modal maka faktor produksi tersebut belum ada manfaatnya. Sehingga di dalam suatu perusahaan dipandang perlu dipupuk suatu kerja sama yang baik diantara sesama karyawan agar dapat menimbulkan suasana lingkungan kerja yang baik, aman,

tentram serta menenangkan. Sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat terealisasi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Suasana kerja yang baik akan mendorong terciptanya gairah kerja yang tinggi dan produksi dapat berjalan dengan lancar sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan.. Lingkungan kerja mempunyai hubungan erat dengan sikap karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini sangat penting diperhatikan oleh sebuah perusahaan lebih-lebih perusahaan yang menggunakan banyak tenaga kerja manusia dalam proses produksinya seperti pada perusahaan Kayu bulat seperti PT.Asia Forestama Rya Pekanbaru. Hal ini disebabkan karena pada bagian inilah karyawan yang secara langsung dan terus-menerus berada di dalam lokasi perusahaan tersebut.

B.Kerangka Teori

Lingkungan kerja menurut **Alex S Nitisemito (2000:183)** mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Lingkungan kerja di dalam perusahaan dapat dibagi menjadi beberapa bagian aspek pembentukan kerja yaitu:

- Pelayanan karyawan

Merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk membentuk lingkungan kerja. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal, yaitu :pelayanan makanan dan minuman, pelayanan kesehatan, penyediaan toilet ditempat kerja.

- Kondisi kerja

Merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan. Hal ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, suara bising yang dapat dikendalikan, penggunaan warna ruangan yang sesuai dan keamanan bekerja bagi para karyawan.

- Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan ikut menentukan tingkat produktivitas kerja. Hubungan kerja yang tidak serasi akan menurunkan tingkat produktivitas kerja. Hal ini karena dalam menyelesaikan tugas – tugasnya para karyawan akan merasa terganggu atau diganggu dengan hal – hal lain sebagai akibat tidak serasinya hubungan karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut.

Sedangkan Menurut **Sjafri dan Aida (2007)** produktivitas merupakan rasio output dan input suatu proses produksi dalam periode tertentu. Input terdiri dari manajemen, tenaga kerja, biaya produksi, peralatan serta waktu. Output meliputi produksi, produk penjualan, pendapatan, pangsa pasar, dan kerusakan produk. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan indikator sebagai berikut

- Kemampuan

Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini memberikan daya kepada karyawan itu sendiri untuk menyelesaikan tugas – tugas yang di embannya.

- Penyelesaian tugas

Harapan terbesar yang dimiliki perusahaan dari karyawannya adalah tindakan yang dilakukan karyawan dalam hal menyelesaikan tugas yang ditujukan kepada karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari konsistensi, tanggung jawab dan kesesuaian yang diinginkan perusahaan dari karyawan. Upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja dapat dilihat dari pekerjaannya.

- **Semangat Kerja**

Merupakan usaha untuk mewujudkan bahwa hasil hari ini lebih baik dari hasil kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

- **Tantangan pekerjaan**

Dalam sebuah perusahaan tantangan pasti akan didapati oleh karyawan. Semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk menjadi lebih baik

- **Cara menyelesaikan tugas**

Merupakan cara atau proses yang dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat menunjukkan kualitas ataupun kemampuan seseorang.

- **Pengukuran biaya produksi**

Harapan disetiap perusahaan melalui biaya yang relatif kecil dapat menghasilkan jumlah output yang besar. Namun hal tersebut kemungkinan kecil bisa terjadi. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

C. Permasalahan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut : “Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Asia Foresta Raya Pekanbaru ?”.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja yang ada di PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru yang beralamat di Desa Limbungan Rumbai, Pekanbaru. Lokasi tersebut sangat strategis karena terletak di tepi sungai Siak yang memudahkan pengangkutan bahan baku kayu bulat (log) dan memperlancar proses distribusi produk akhir perusahaan. Alasan dipilihnya lokasi penelitian ini adalah PT. Asia Forestama Raya merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang plywood yang terbesar di Pekanbaru.

2. Populasi dan Sampel Penelitian

- **Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Yang menjadi populasi

dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru yaitu 569 orang karyawan.

- Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (jumlah lebih sedikit dari populasinya).

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah teknik nonprobability sampling yaitu accidental sampling. Accidental sampling adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan/ incidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

Metode teknik pengambilan sampelnya, penulis menggunakan rumus berdasarkan formula Slovin baik pada populasi karyawan kontrak maupun pada karyawan harian (Sugiono,2004 :72) jumlah sampel yang akan diambil adalah 85 orang.

3. Jenis dan Sumber Data

- Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden berdasarkan kepada kerangka penelitian dan pihak – pihak yang berkepentingan terhadap permasalahan penelitian berupa : pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan kasus bagian produksi, yang menjadi nara sumber dalam penelitian ini adalah manajer, Staff serta responden yang dijadikan sebagai sampel.

- Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk dokumen – dokumen yang telah jadi oleh perusahaan atau lembaga – lembaga yang ada hubungannya dengan penelitian yang meliputi tentang : sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi perusahaan, tugas dan wewenang perusahaan, dan aktivitas perusahaan.

4. Teknik Pengumpulan Data

- Kuesioner

Suatu metode pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan atau angket siapakan terlebih dahulu kemudian diajukan kepada responden terpilih guna mendapatkan keterangan atau informasi dari responden yang bersangkutan.

- Interview

Suatu metode pengumpulan data dengan mengadakan wawancara secara langsung impinan seperti manager personalia, karyawan bagian produksi guna memperoleh data mengenai lingkungan kerja dan produktivitas karyawan.

5. Teknik Analisis Data

Data yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

- Analisis deskriptif

Analisis deskriptif mengemukakan data yang masuk dengan cara dikelompokkan dalam bentuk tabel, kemudian diberi penjelasan sesuai dengan metode deskriptif.

- Analisis kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik. Dalam penelitian analisis kuantitatif dengan perhitungan statistik dicari dengan program spss.

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam menganalisis data hasil penilaian ini, maka pada tahap pertama peneliti melakukan pengujian kuesioner, yaitu uji validitas dan reabilitas. Untuk

melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan digunakan model regresi linier sederhana yaitu sebagai berikut :

Persamaan Regresinya : $Y = a + b X$

Dimana :

Y = Produktivitas Kerja

X = Lingkungan Kerja

a = Parameter konstanta

b = Parameter koefisien regresi

b. Uji instrumen

- **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid nya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menguji validitas kuesioner digunakan rumus statistika Koefisien Korelasi Product Moment yang dapat dicari melalui program SPSS. Untuk menguji validitas kuesioner digunakan dengan rumus sebagai berikut (**Sugiyono, 2000:169**):

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2) (n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Jika produk r product tidak dapat disimpulkan bahwa instrumen yang disimpulkan tidak valid. Sebaiknya jika r hitung product moment dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan valid.

- **Uji reabilitas data**

Untuk melihat reabilitas dari instrumen – instrumen yang digunakan dalam penelitian ini akan dihitung *Cronbach's Alpha* masing – masing instrumen. Variabel tersebut akan dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* nya memiliki nilai lebih besar dari 0,6. Sebaliknya jika koefisien *Cronbach's Alpha* instrumen lebih rendah dari 0,6 maka instrumen tersebut tidak reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

Pengujian hipotesis koefisien regresi bertujuan untuk memastikan apakah variabel bebas yang terdapat dalam persamaan regresi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

C. Uji Signifikansi Individu (Uji t)

Uji t ini dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (Lingkungan kerja) dengan variabel Y (Produktivitas kerja).

Adapun rumus hipotesis statistiknya adalah :

Ha (alternatif) : $t_{hitung} > t_{tabel}$

Ho (nol) : $t_{tabel} > t_{hitung}$

Dimana :

Ha : ada pengaruh antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

Ho : tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

D. Uji Determinasi (R²)

Karena dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, maka digunakan koefisien determinasi untuk mengukur besar sumbangan dari variabel bebas terhadap

variabel terikat. Semakin besar koefisien determinasi terkorrelasi atau model regresi maka model yang didapatkan akan semakin baik. Pada penelitian ini digunakan normal probability plot yang merupakan analisis grafik dan uji statistik yang dicari dengan bantuan program SPSS. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin

Dalam melakukan aktivitas yang memerlukan daya tahan tubuh yang tinggi perusahaan lebih mengutamakan tenaga kerja yang berjenis kelamin laki - laki. Adapun data identitas responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel III.1
Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin
PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase
1	Laki – Laki	49	57,64
2	Perempuan	36	42,35
Jumlah		85	100

Sumber : *Penelitian lapangan, 2012*

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa identitas responden pada karyawan produksi lebih di dominasi oleh karyawan laki – laki yaitu sebanyak 49 orang responden (57,64%) sedangkan 36 responden (42,35%) adalah perempuan. Hal ini dapat disebabkan kondisi pekerjaan yang pada umumnya sangat berat sehingga membutuhkan tenaga yang besar untuk bisa menyelesaikan pekerjaan tersebut.

2. Tingkat Umur Responden

Didalam melakukan aktifitas umur mempunyai peranan yang cukup penting, apalagi untuk melaksanakan aktifitas dibidang pengelolaan kayu bulat menjadi kayu lapis. Pada umumnya kinerja maupun produktivitas karyawan akan menurun seiring dengan meningkatnya usia. Pada tabel dibawah ini dapat dilihat kelompok umur responden pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru :

Tabel III.2
Identitas Responden Menurut Tingkat Umur
PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru

No	Tingkat Umur	Responden	Persentase
1	19 – 25	14	16,47
2	26 – 32	43	50,58
3	33 – 39	23	27
4	40 – 46	5	5,88
Jumlah		85	100

Sumber : *Penelitian lapangan, 2012*

Dari tabel diatas terlihat bahwa 43 responden (50,58%) penelitian berada pada usia 26 – 32 tahun, 23 responden (27%) berada pada usia 33 – 39 tahun, 5 responden (5,88%) berada pada usia 40 – 46 tahun sedangkan 14 responden (16,47%) berada pada usia 19 – 25 tahun.

Dengan demikian berdasarkan tabel di atas, dapat kita ketahui bahwa usia karyawan produksi pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru mayoritas masih berada pada usia yang produktif.

3. Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan merupakan modal yang sangat berharga bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan, karena semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka biasanya mereka akan semakin cepat dalam merespon teknologi dan keahlian yang akan ditransfer oleh pihak perusahaan. Tetapi bila tingkat pendidikan yang dimiliki oleh mayoritas karyawan cukup rendah berarti pihak perusahaan harus bekerja lebih ekstra dalam mentransfer suatu keahlian dan untuk itu diperlukan pemberian training dan latihan – latihan khusus. Adapun klasifikasi pendidikan responden pada karyawan produksi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel III.3
Identitas Responden Menurut Tingkat Pendidikan
PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru

No	Klasifikasi Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SD / Sederajat	4	4,7
2	SLTP / Sederajat	48	56,47
3	SLTA / Sederajat	33	38,82
Jumlah		85	100

Sumber : *Penelitian lapangan, 2012*

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa identitas responden karyawan produksi pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru terdiri dari 48 responden atau (56,47%) berpendidikan SLTP/Sederajat, 33 responden (38,82%) yang berpendidikan SLTA/Sederajat dan 4 responden (4,7%) berpendidikan. Dengan demikian berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa pada umumnya para responden penelitian ini adalah berpendidikan SLTP/Sederajat

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap Lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan berikut adalah tabel rekapitulasi :

Tabel III.7
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja
PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru

No	Indikator	Uraian Pertanyaan					Skor	Jumlah
		SS	S	CS	TS	STS		
1	Pelayanan karyawan	43 (16,9%)	124 (48,6%)	77 (30,2%)	11 (4,3%)	0 (0%)	964	255 (100%)
2	Kondisi tempat kerja	28 (11%)	108 (42,3%)	81 (31,8%)	36 (14,1%)	2 (0,8%)	889	255 (100%)
3	Hubungan karyawan	28 (11%)	75 (29,4%)	105 (41,2%)	47 (18,4%)	0 (0%)	849	255 (100%)
Jumlah		99	307	263	94	2	2702	765

Rata – Rata Persentase	33 (12,9%)	102,3 (40,1%)	87,7 (34,3%)	31,3 (12,3%)	0,7 (0,3%)	900,6	255 (100%)
------------------------	---------------	------------------	-----------------	-----------------	---------------	-------	---------------

Sumber: Penelitian Lapangan, 2012

Skor ideal = jumlah responden x nilai kategori x jumlah indikator, yaitu :

Jumlah responden = 85

Nilai kategori = 1 – 5

Jumlah indikator = 9

Jika diklasifikasikan menjadi 5 tingkatan, maka rentang skor antar tingkatan dapat dihitung dengan cara sebagai berikut :

Skor tertinggi = $85 \times 5 \times 9 = 3825$

Skor terendah = $85 \times 1 \times 9 = 765$

Rentang skor $3825 - 765 / 5 = 612$

Tabel III.8

Interval Kategori Jawaban Pada Seluruh Variabel Lingkungan Kerja

Interval skor	Kategori responden
3213 – 3825	Sangat Sesuai
2600,5 – 3212,5	Sesuai
1988 – 2600	Cukup Sesuai
1377,5 – 1987,5	Tidak Sesuai
765 – 1377	Sangat Tidak Sesuai

Jumlah skor responden atas 9 butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja adalah 2702 dalam kategori sesuai. Maka lingkungan Kerja Karyawan produksi PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru adalah “Sesuai”.

Tabel III.15

Rekapitulasi Jawaban Responden Produktivitas Kerja PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru

No	Indikator	Uraian Pertanyaan					Skor	Jumlah
		SS	S	CS	TS	STS		
1	Kemampuan	48 (18,8%)	156 (61,2)	43 (16,9%)	6 (2,3%)	2 (0,8%)	1007	255 (100%)
2	Penyelesaian tugas	57 (22,3%)	159 (62,3%)	33 (13%)	6 (2,3%)	0 (0%)	1032	255 (100%)
3	Semangat kerja	46 (18%)	159 (62,3%)	45 (17,6%)	5 (2%)	0 (0%)	1011	255 (100%)
4	Tantangan pekerjaan	38 (14,9%)	154 (60,3%)	43 (16,9%)	15 (5,9%)	5 (2%)	970	255 (100%)
5	Cara menyelesaikan tugas	28 (11%)	163 (63,9%)	45 (17,6%)	14 (5,5%)	5 (2%)	960	255 (100%)
6	Pengukuran biaya produksi	23 (9%)	101 (39,6%)	94 (36,9%)	37 (14,5%)	0 (0%)	875	255 (100%)
Jumlah		240	892	303	83	12	5855	
Rata – Rata Persentase		40 (15,7%)	148,7 (58,3%)	50,5 (19,8%)	13,8 (5,4%)	2 (0,8%)	975	255 (100%)

Skor ideal = jumlah responden x nilai kategori x jumlah indikator, yaitu :

Jumlah responden = 85

Nilai kategori = 1 – 5

Jumlah indikator = 18

Jika diklasifikasikan menjadi 5 tingkatan, maka rentang skor antar tingkatan dapat dihitung dengan cara sebagai berikut :

Skor tertinggi = $85 \times 5 \times 18 = 7650$

Skor terendah = $85 \times 1 \times 18 = 1530$

Rentang skor $7650 - 1530 / 5 = 1224$

Tabel III.16

Interval Kategori Jawaban Pada Seluruh Variabel Produktivitas Kerja

Interval skor	Kategori responden
6426 - 7650	Sangat Sesuai
5203,5 – 6425,5	Sesuai
3979 - 5203	Cukup Sesuai
2754,5 – 3978,5	Tidak Sesuai
1530 – 2754	Sangat Tidak Sesuai

Jumlah skor responden atas 18 butir pertanyaan pada variabel produktivitas kerja adalah 5855. Dalam pengklasifikasian jumlah skor sebesar 5855 dalam kategori sesuai. Maka produktivitas kerja karyawan pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru adalah Sesuai.

Uji Validitas

Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 85 orang, maka nilai r_{tabel} dapat diperoleh melalui df (degree of freedom) = $n - k - 1$, k merupakan jumlah butir pertanyaan dalam suatu variabel. Jadi $df = 85 - 3 - 1 = 81$, pada tingkat kemaknaan 5% didapat $r_{tabel} = 0,213$

Tabel III.17

Hasil Uji Validitas Kuesioner

Nomor Pertanyaan	r-hitung		Keterangan
	Lingkungan Kerja	Produktivitas Kerja	
1	0,690	0,451	Valid
2	0,682	0,563	Valid
3	0,630	0,593	Valid
4	0,449	0,677	Valid
5	0,564	0,455	Valid
6	0,425	0,529	Valid
7	0,560	0,502	Valid
8	0,550	0,315	Valid
9	0,416	0,448	Valid
10	-	0,682	Valid
11	-	0,528	Valid
12	-	0,388	Valid
13	-	0,601	Valid
14	-	0,569	Valid

15	-	0,543	Valid
16	-	0,613	Valid
17	-	0,645	Valid
18	-	0,612	Valid

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2012

Dari pengujian validitas dengan pengujian spss menyatakan bahwa semua butir pertanyaan dapat digunakan karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu konstruk variable dikatakan baik jika memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0.60.

Tabel III.18

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

No	Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,836	Reliabel
2	Produktivitas Kerja	0,893	Reliabel

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2012

Dari tabel diatas menunjukkan angka pada kolom cronbach' alpha lebih besar dari 0.60. dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi seluruh variable adalah reliabel.

Analisis regresi linear sederhana

Tabel III.19

Hasil Analisis Regresi Sederhana

No	Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung
1	Konstanta	1,533	8,235
2	Lingkungan Kerja	0,649	12,467
R = 0,807 R ² = 0,652 Adjusted R square = 0,648			

Sumber: Hasil Olahan SPSS versi 16

Dari hasil regresi linear sederhana didapat bilangan konstanta (a) sebesar 1,533 dan koefisien variable Lingkungan Kerja sebesar 0,649 . Dengan demikian dapat ditentukan persamaan regresinya adalah :

$$Y = 1,533 + 0,649 X$$

Dari persamaan regresi diatas, maka interpretasi dari masing – masing koefisien variable adalah sebagai berikut: konstanta sebesar 1,533 diartikan bahwa variabel X jika tetap atau tidak mengalami penambahan atau penurunan maka produktivitas kerja karyawan akan sebesar 1,533 poin.

koefisien variable X sebesar 0,649 diartikan jika ada upaya dari PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru terhadap lingkungan kerja yang diberikan bertambah satu poin maka akan menyebabkan kenaikan pada produktivitas kerja karyawan sebesar 0,649 poin.

Tingkat kolerasi yaitu sebesar 0,807 ini menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependennya, menurut

Bungin pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan produksi adalah memiliki hubungan tinggi atau pengaruh kuat. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel III.20
Nilai Koefisien

Nilai Koefisien	Penjelasan
>0,20	Keeratan hubungan sangat rendah atau pengaruh sangat lemah
0,20 > 0,40	Keeratan hubungan rendah atau pengaruh lemah
0,40 > 0,70	Keeratan hubungan sedang atau pengaruh sedang
0,70 > 0,90	Keeratan hubungan tinggi atau pengaruh kuat/tinggi
>0,90	Keeratan hubungan tinggi atau pengaruh sangat kuat/tinggi

Sumber: Bungin, 2005:184

Koefisien Determinasi (r^2)

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh nilai r^2 sebesar 0,652 atau 65,2%. Artinya 65,2% variabel produktivitas kerja karyawan pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru dipengaruhi oleh lingkungan kerja sedangkan 34,8% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain.

Uji Signifikansi Individu (Uji t)

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan berikut:

$$\begin{aligned}
 t \text{ tabel} &= n - k - 1 : \alpha / 2 \\
 &= 85 - 1 - 1 : 0,05 / 2 \\
 &= 83 : 0,025 \\
 &= 1,989
 \end{aligned}$$

keterangan:

n : jumlah

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Diketahui t hitung (12,467) > t tabel (1,989) dan Sig. 0,000 < 0,05. Artinya variabel Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 ditolak, H_a diterima)

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 diterima, H_a ditolak)

Hasil perhitungan regresi memperlihatkan bahwa t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu 12,467 > 1,989 yang berarti H_a diterima. Artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru.

Dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

Lingkungan kerja karyawan yang dirasakan karyawan bagian produksi PT.Asia Forestama Raya Pekanbaru cukup baik. Hal ini dapat dilihat pada rata – rata

tanggapan responden mengenai lingkungan kerja karyawan bagian produksi PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru, yang mana tanggapan ini merupakan keadaan yang dirasakan oleh responden selama ini dalam hal lingkungan kerja yang ada di PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru ternyata masih dirasakan penting dan baik bagi karyawan bagian produksi. Hal ini erat kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan, apabila kebutuhan lingkungan karyawan dapat terpenuhi dengan baik maka produktivitas kerja juga akan lebih baik.

Tanggapan responden mengenai produktivitas kerja karyawan yang mana tanggapan ini merupakan tanggapan yang dirasakan atau dialami oleh masing – masing karyawan produksi selama mereka bekerja di PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru dengan memperhatikan dari keenam indikator yang ditemukan ternyata sudah sesuai/baik dan untuk kedepannya perlu ditingkat. Karena dengan semakin tingginya produktivitas kerja karyawan maka tujuan perusahaan dapat tercapai.

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru, hal ini terlihat pada hasil penelitian. Dari hasil perhitungan tidak hanya lingkungan kerja saja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan produksi pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru tetapi ada faktor lainnya yang tidak dibahas pada penelitian ini. Untuk mengetahui secara statistik pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi maka digunakan persamaan regresi linear sederhana untuk pengujian hipotesis. Dimana jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 ditolak, H_a diterima). Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 diterima, H_a ditolak). Hasil perhitungan regresi memperlihatkan bahwa t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu $12,467 > 1,989$ yang berarti H_a diterima. Artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru. Dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru.

2. Saran

Dalam rangka peningkatan produktivitas kerja karyawan pimpinan hendaknya selalu mempertimbangkan kebijakan yang dibuat terutama dalam hal lingkungan kerja. Hal ini dilakukan karena lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan produksi.

Agar produktivitas kerja karyawan semakin tinggi, maka perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan karyawan baik secara materil maupun non materil. Lingkungan kerja pada karyawan produksi harus disesuaikan dengan kebutuhan kerja karyawan dan akan lebih baik apabila perusahaan dapat memperbaiki lagi lingkungan kerja yang ada, agar produktivitas kerja karyawan semakin meningkat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Diucapkan terima kasih yang mendalam kepada semua pihak baik atas nama pribadi maupun lembaga yang telah memberikan bahan-bahan untuk dianalisis berupa data-data sekunder seperti kondisi perusahaan, jumlah produksi, dan jumlah karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, Burhan. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Edisi Pertama, Jakarta: PT. Kencana.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi, Yogyakarta.
- Handoko, Tani. 2003. *Manajemen Edisi 2*. BPFE, Yogyakarta.
- Hermaya T, 2001. *Lingkungan Kerja Yang Produktif*. PT. Mitra Usaha, Yogyakarta.
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Cetakan Pertama, UNRI Press. Pekanbaru.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Nitisemito, S. Alex. 2000. *Manajemen Personalia*. Galia Indonesia. Jakarta.
- Panggabean, Mutiara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Ravianto, J. 2000. *Produksi dan Kesempatan Kerja Kumpulan Kerja*. Sarana Informasi Usaha. Jakarta.
- Ravianto, J. 1986. *Produktivitas dan Pengukuran*, Cetakan I, Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas. Jakarta.
- Panggabean, Mutiara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung.
- Sarwoto, 2001. *Manajemen Personalia dan Kepemimpinan*. Pioner Jaya. Bandung.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2000. *Fungsi – Fungsi Manajerial*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Siagian Sondang P. 2002. *Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT. Bhineka Cipta. Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sjafri dan Aida. 2007. *Manajemen Mutu SDM*. PT. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Sugiono, 2004. *Metodologi Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya*. Kencana. Jakarta.
- Swasta, Basu. 2000. *Pengantar Bisnis Modern*. Liberty. Yogyakarta
- Anggreni Putri (2001) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mahendradatta dengan judul penelitian “ *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Brem Bali Firma Udiyana di Sanur, Denpasar*”.
- Damayanti, 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Knalpot Diesel Timbul Jaya Ngunut Tulungagung*, Jurnal Manajemen, Vol.1 Nomor 1 Tahun 2012.