

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI BIDANG SANGGAN
(Study Kasus pada PT. Gudang Garam Tbk.)**

Oleh:
Vyo Sandra Suseno¹
Miftahul Munir²

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif yang bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi bidang sanggan PT. Gudang Garam Tbk. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 84 karyawan. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 20.

Teknik sampling yang dipakai adalah metode total sampling dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan *Alpha Cronbach*. Analisis regresi liner berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel (X) yaitu lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel (Y) produktivitas kerja karyawan, dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,685 dan nilai t hitung sebesar 8,521 dengan nilai signifikansi sebesar 0,014, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,740. Hal ini berarti 74,0% variasi variabel produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 26,0% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan

ABSTRACT

Human resources is a central figure in the organization or company. Order management activity goes well, the company must have employees who are knowledgeable and highly skilled as well as efforts to manage the company as optimal as possible so as to increase employee performance. This research is descriptive quantitative research aimed to examine and analyze the effect of work environment on employee productivity sanggan field part production PT. Gudang Garam Tbk. Data collected through questionnaires and carried out at 84 employees. Analysis of the data in this study using SPSS version 20.

¹ Alumni Prodi Manajemen Fak. Ekonomi UNISKA

² Staf Pengajar Prodi Manajemen Fak. Ekonomi UNISKA

The sampling technique used is total sampling methods and techniques of testing data used in this study include testing the validity of the factor analysis, Cronbach alpha reliability test. Multiple linear regression analysis, to test and prove the research hypothesis.

The analysis showed that the variables (X) that affect the working environment variable (Y) employee productivity, seen from the calculations have been done obtained coefficient value of 0.685 and t value of 8.521 with a significance value of 0.014, the significance value is less than 0.05, thus H_0 is rejected and H_a accepted. The results of the regression calculation can be seen that the coefficient of determination (adjusted R^2) obtained at 0.740. This means that 74.0% variation of the variable employee productivity can be explained by work environment variables, while the remaining 26.0% is explained by other variables that are not proposed in this study.

Keywords: work environment and employee productivity

PENDAHULUAN

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

Namun pada kenyataannya produktivitas kerja karyawan di Indonesia relatif rendah bila dibandingkan dengan beberapa negara tetangga, dan upaya peningkatan produktivitas karyawan pun masih banyak mengalami hambatan ataupun kesulitan-kesulitan. Keadaan ini menunjukkan bahwa kebijakan perbaikan dan peningkatan produktivitas sangat berkaitan dengan banyak faktor baik dalam diri karyawan maupun perusahaan terutama lingkungan kerja.

Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja adalah kenyamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja karyawan. Memperhatikan kondisi

lingkungan kerja karyawan berarti berusaha menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para karyawan sebagai pelaksana kerja pada tempat kerja tersebut. Maka dari itu perusahaan wajib memberikan hak dalam pelaksanaan kerja terkait dengan fasilitas lingkungan kerja. Kerja produktif tidak saja memerlukan ketrampilan kerja, penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja, namun juga lingkungan kerja yang nyaman yang mampu menunjang kelancaran penyelesaian pekerjaan.

Menurut Hasibuan (Prasetyo dan Wahyudin, 2006) "Produktivitas kerja adalah suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator daripada kinerja karyawan dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi." Menurut Mardiana (2005) "Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari".

Di Indonesia terdapat beberapa perusahaan yang bonafit dan memiliki masalah lingkungan kerja yg berbeda. Salah satu perusahaan yang berdampak signifikan terhadap kesehatan karena lingkungan kerja adalah perusahaan rokok.

Dengan memahami produktivitas kerja, masalah yang harus mendapat

perhatian khusus adalah lingkungan kerja. Salah satu perusahaan rokok yang memiliki intensitas tinggi dengan masalah tersebut adalah PT. Gudang Garam Tbk. karena setiap hari karyawan langsung berhadapan langsung dengan bahan baku yaitu tembakau. Terbagi beberapa bagian pada perusahaan ini, maka dengan pertimbangan yang matang bagian produksi bidang sanggan sebagai objek penelitian ini. Bagian sanggan merupakan sirkulasi vital dalam proses produksi. Di dalamnya terdapat tiga lingkungan kerja berbeda dan sesuai fungsinya masing-masing. Tiga lingkungan kerja tersebut yaitu bahan baku, proses dan pengiriman.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Bidang Sanggan (Study Kasus pada PT.Gudang Garam Tbk. Kediri)”**.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan permasalahannya dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana lingkungan kerja karyawan bagian Produksi Bidang Sanggan PT. Gudang Garam, Tbk.
2. Bagaimana produktivitas kerja karyawan bagian Produksi Bidang Sanggan PT. Gudang Garam, Tbk.
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Produksi Bidang Sanggan PT. Gudang Garam, Tbk.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah :

1. Mengetahui lingkungan kerja karyawan Bagian Produksi Bidang Sanggan PT. Gudang Garam, Tbk.
2. Mengetahui produktivitas kerja karyawan Bagian Produksi Bidang Sanggan PT. Gudang Garam, Tbk.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Bagian Produksi Bidang Sanggan PT. Gudang Garam, Tbk.

Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Akademik
Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pengetahuan tentang lingkungan kerja yang ada hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya bagi civitas Universitas Islam Kadiri khususnya dan khalayak umum.
2. Manfaat Operasional
Dengan mengetahui pengaruh lingkungan kerjaterhadap produktivitas kerja karyawan maka diharapkan dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja di Bagian Produksi Bidang Sanggan PT. Gudang Garam Tbk Kediri.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di bagian produksi bidang sanggan Perusahaan Rokok PT. Gudang Garam Tbk Kediri. Lokasi ini di pilih dengan pertimbangan Perusahaan Rokok PT. Gudang Garam Tbk Kediri adalah salah satu perusahaan Rokok terbesar di Indonesia dan Asia serta kemudahan memperoleh data karena peneliti merupakan karyawan PT. Gudang Garam Tbk Kediri.

Populasi dan sampel

Arikunto (1998) berpendapat “ Populasi merupakan subyek penelitian”. Sedangkan menurut Sugiyono (1997) menjelaskan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya”.

Menurut Arikunto (2002) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang

diteliti. Agar sampel yang diambil mewakili data penelitian, maka perlu adanya perhitungan besar kecilnya populasi. Arikunto (1998) menyatakan bahwa:

Untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subyeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih”tergantung setidak-tidaknya dari :

- a. penelitian dilihat dari segi waktu, keuangan, dan dana.
- b. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data
- c. Besar kecilnya resiko yang ditanggung peneliti

Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah population sampling yang teknik pelaksanaannya dilakukan dengan mengambil semua sampel yang ada di dalam populasi, karena jumlah sampel/subyek penelitian yang tidak mencapai 100 orang. Untuk lebih jelasnya mengenai jumlah populasi dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.
Rincian Jumlah Populasi dan Sampel Dalam Penelitian ini

No	Unit (Lingk. Kerja)	Jumlah Karyawan
1	Bahan baku	32 orang
2	Proses	28 orang
3	Pengiriman	24 orang
	Jumlah	84 orang

Sumber: Bagian Produksi Bidang Sanggan PT. Gudang Garam, Tbk.

Teknik Pengumpulan Data Metode Angket

Sugiyono (1997) menyatakan “metode ini digunakan bila responden jumlahnya besar dapat membaca dengan baik dan dapat mengungkapkan hal-hal

yang sifatnya rahasia”. Metode ini digunakan untuk memperoleh data produktivitas kerja berupa pertanyaan dalam pilihan ganda kepada karyawan di Bagian Produksi Bidang Sanggan PT. Gudang Garam, Tbk.

2. Metode Dokumentasi

Arikunto (2002) mengatakan “Dokumentasi asal katanya dokumen, yang artinya barang-barang yang tertulis”. Dalam melaksanakan metode dokumentasi, menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, peraturan-peraturan, dengan catatan harian, serta dokumen. Metode ini digunakan untuk memperoleh data mengenai jumlah karyawan, gambaran umum PT. Gudang Garam, Tbk. Di Bagian Produksi Bidang Sanggan.

Langkah-langkah yang ditempuh dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut:

- 1) Persiapan mengisi angket, dengan memberikan angket kebiasaan bekerja kepada responden untuk di isi secara lengkap dan tidak lupa dengan mengisi identitas responden tersebut seperti: nama dan jenis kelamin.
- 2) Setelah pengisian angket kemudian pengumpulan data produktivitas kerja dengan melihat absensi maupun target kerja karyawan Di Bagian Produksi Bidang Sanggan PT. Gudang Garam, Tbk.
- 3) Instrumen siap untuk diolah, dimana pengambilan data tersebut akan dibantu oleh pihak tata usaha di Bagian Produksi Bidang Sanggan PT. Gudang Garam, Tbk. Proses pengumpulan data dilakukan dalam dua tahap yaitu tahap pertama dengan pengumpulan data tentang lingkungan kerja dan tahap kedua dengan pengumpulan data tentang produktivitas kerja.

Identifikasi Variabel

Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel penelitian adalah hal-hal yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai (Sekaran, 2006). Penelitian ini menggunakan dua variabel

yaitu variabel independen dan variabel dependen.

Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Hakekat sebuah masalah, mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Produktifitas (Y).

Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand, 2006). Sebagai variabel bebas dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X)

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Lingkungan Kerja (X) terhadap variabel terikatnya yaitu Produktifitas Kerja (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005) :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y : Variabel dependen (produktivitas kerja)

a : Konstanta

b : Koefisien garis regresi

X : Variabel independen (lingkungan kerja)

e : *error* / variabel pengganggu

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

Ho : Variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-

sama terhadap variabel terikatnya yaitu Produktifitas Kerja.

Ha : Variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu Produktifitas Kerja.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- 1) Apabila probabilitas signifikansi > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- 2) Apabila probabilitas signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005).

Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X (Lingkungan Kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Produktifitas Kerja) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

Ho : Variabel bebas (Lingkungan Kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Produktifitas Kerja).

Ha : Variabel bebas (Lingkungan Kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Produktifitas Kerja).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- 1) Apabila angka probabilitas signifikansi > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- 2) Apabila angka probabilitas signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian Karakteristik Responden

Dari kuesioner yang telah diisi oleh responden didapat data identitas responden yaitu karyawan Bagian Produksi Bidang Sanggan. Penyajian data mengenai identitas responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri dari pada responden.

Umur Responden

Tabulasi umur responden dapat dilihat sebagai berikut :

Distribusi Frekuensi Berdasarkan Umur Responden

Umur (tahun)	Jumlah Responden	Prosentase
21- 25	14	16,67 %
26 - 35	7	8,33 %
36 - 45	33	39,29 %
46 - 55	30	35,71 %
Total	84	100,00 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden berumur antara 21 - 25 tahun sebanyak 14 atau (16,67 %) dan responden yang berumur antara 26 - 35 sebanyak 7 orang atau (8,33 %), diikuti dengan usia responden 36 - 45 tahun sebanyak 33 orang atau (39,29 %) dan usia responden 46 - 55 tahun sebanyak 30 orang atau (35,71 %). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada Bagian Produksi Bidang Sanggan sebagian besar berusia produktif. Hal ini menunjukkan bahwa pada usia yang rata-rata , semangat kerja yang dimiliki masih relatif tinggi.

Masa Kerja Responden

Masa kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan adalah sebuah alat ukur perusahaan didalam menilai loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karakteristik karyawan Bagian Produksi Bidang Sanggan yang menjadi subyek dalam penelitian ini berdasarkan masa kerjanya ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

Distribusi Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Frekuensi	Prosentase
< 10 tahun	17	20,24 %
11 - 15 thn	32	38,10 %
16 - 20 thn	25	29,76 %
> 20 tahun	10	11,90 %
Total	84	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini terbanyak mempunyai masa kerja antara < 10 tahun yaitu ada 17 orang (20,24%) dan masa kerja 11 - 15 tahun ada 32 orang (38,10%). Sedangkan karyawan yang mempunyai masa kerja antara 16 - 20 tahun ada 25 orang (29,76%) dan 10 orang karyawan (11,90%) yang lain sudah bekerja selama lebih dari 20 tahun.

Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Penyajian data responden Bagian Produksi Bidang Sanggan berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut ini:

Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Prosentase
Laki-laki	37	44,05 %
Perempuan	47	55,95 %
Total	84	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 37 orang (44,05%) dibanding perempuan yang hanya 47 orang (55,95%). Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebagai proporsi yang hampir sama dibanding karyawan perempuan yang bekerja pada Bagian

Produksi Bidang Sanggan PT Gudang Garam Tbk. Hal ini disebabkan karena pekerjaan di Bagian Produksi Bidang Sanggan yang memerlukan fisik dan tekun, laki-laki dan perempuan dapat bekerja sama agar supaya pekerjaan menjadi ringan.

Pendidikan Responden

Pendidikan seringkali dipandang sebagai satu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang, baik kemampuan secara intelektualitas maupun kemampuan secara teknis dalam bentuk kinerja. Penyajian data responden Bagian Produksi Bidang Sanggan PT Gudang Garam Tbk. berdasarkan pendidikannya adalah sebagaimana terlihat pada Tabel 4.4 berikut ini :

Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah Responden	Prosentase
SLTP	66	78,57 %
SLTA	17	20,24 %
S1	1	1,19 %
Jumlah	84	100,00 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan data bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah dari kelompok responden yang berpendidikan SLTP yaitu sebanyak 66 orang (78,57 %), SLTA yaitu sebanyak 17 orang (20,24 %) dan Sarjana sebanyak 1 orang (1,19 %) dari jumlah responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bagian Produksi Bidang Sanggan sebagian besar memiliki pendidikan menengah. Hal ini disebabkan karena untuk bekerja di bagian Bagian Produksi Bidang Sanggan PT Gudang Garam Tbk. tidak dibutuhkan pendidikan tinggi.

Pembahasan Hasil Analisis Data

Hasil analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan program SPSS di sajikan secara ringkas sebagai berikut :

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36,354	2,090		17,391
	Total skor lingkungan kerja	,305	,036	,685	8,521

a. Dependent Variable: Total skor kinerja

Sumber: Lampiran output SPSS

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk yaitu :

$$Y = 36,354 + 0,305 X$$

Keterangan:

X = Lingkungan Kerja

Y = Produktivitas kerja

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- a. Variabel produktivitas mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan.
- b. Koefisien lingkungan kerja memberikan nilai sebesar 36,354+0,305 X yang berarti bahwa jika lingkungan kerja semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap, maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Uji Hipotesis

Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

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

Hasil Uji F Analisis Regresi Secara Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	641,457	1	641,457	72,616	.000 ^b
	Residual	724,352	82	8,834		
	Total	1365,810	83			

Sumber: Lampiran output SPSS

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 72,616. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,000, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel “lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan” diterima.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variable independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.16 :

Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,685 ^a	,470	,463	2,97213

Sumber: Lampiran output SPSS

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R²) yang diperoleh sebesar 0,470. Hal ini

berarti 47,0% variasi variabel produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 53,0% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (p-value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Hasil Uji t Analisis Regresi Secara Parsial

Model	t	Sig.
(Constant)	17,391	.191
Total skor lingkungan kerja	8,521	.014

Sumber: Lampiran output SPSS

1) Uji Hipotesis 1 (H1)

Perumusan hipotesis :

Ho : $\beta_i = 0$ tidak ada pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

Ha : $\beta_i > 0$ terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

Dari tabel 4.17 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis lingkungan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 8,521 dengan taraf signifikansi 0.041. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H1 “lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan” diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka dilakukan pengujian validitas untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Kemudian dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Hasil dari uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel valid dan reliabel.

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan jawaban responden maka dapat diketahui tanggapan karyawan bahwa lingkungan kerja di bagian produksi bidang sanggan PT. Gudang Garam Tbk. secara umum memperoleh nilai baik kecuali variabel lingkungan kerja penerangan/cahaya, suara yang mengganggu ketenangan dalam bekerja dan keamanan di lingkungan kerja.
2. Berdasarkan jawaban responden maka dapat diketahui tanggapan karyawan bahwa produktivitas kerja di bagian produksi bidang sanggan PT. Gudang Garam Tbk. secara umum seluruh variabel memperoleh nilai baik kecuali variabel disiplin kerja terutama pada item pelanggaran dan pemahaman terhadap peraturan perusahaan.
3. Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Karyana, Aang (2007) yang menguji Pengaruh Penempatan dan Kepuasan Terhadap Produktivitas Kerja Guru, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara penempatan dan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja guru.
4. Hasil perhitungan regresi dapat

diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) mampu menerangkan variasi variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, tetapi masih ada variabel-variabel lain yang berpengaruh yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

5. Lingkungan kerja memiliki pengaruh kuat terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi bidang sanggan PT. Gudang Garam Tbk.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagi Perusahaan

Hendaknya perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan lebih menitik beratkan pada lingkungan kerja, dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan bagian produksi bidang sanggan tersebut diperoleh data bahwa karyawan merasakan kenyamanan, sehingga dengan perusahaan lebih memperbaiki lingkungan kerja misalnya sarana prasarana maupun fasilitas yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang lebih baik lagi.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

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

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2000. *Analisis: Teori dan Kasus Solusi*. BPFE. Yogyakarta.
- Arikunto, S. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Bungin, Burhan. 2006. *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta. Kencana.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen. Edisi 2*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methode For Business: Metodologi Penelitian Untuk bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sinungan, M. 2000. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta. Bumi Angkasa.
- Sugiyono. 1997. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung. PT Alfabeta.
- Supranto, J. 2001. *Statistik: Teori dan Aplikasi*. Edisi keenam. Erlangga. Jakarta.
- Jendelmann, Robert. 1997. *Konflik Interpersonal di Tempat Kerja*. Jakarta. Gunung Agung.
- Timpe, A. Dale. 1992. *Produktivitas ; Terjemahan oleh Susanto Budi Darma*. Jakarta. PT Alex Media Komputindo.