

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN MEKANIKAL PADA
PT. SEMEN
BOSOWA MAROS**

ASRIYADI 1661201324



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
DAN BISNIS UNIVERSITAS MUSLIM MAROS MAROS
2019**

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN MEKANIKAL PADA
PT. SEMEN
BOSOWA MAROS**

Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana
Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh

ASRIYADI 1661201324

Kepada

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
DAN BISNIS UNIVERSITAS MUSLIM MAROS MAROS
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

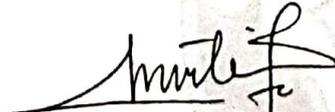
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIFITAS
KARYAWAN BAGIAN MEKANIKAL PADA PT. SEMEN BOSOWA
MAROS**

Disusun dan diajukan oleh :

**ASRIYADI
1661201324**

Telah diperiksa dan setuju untuk di seminarkan.

Pembimbing 1


Nurfaela, S.E., M.M

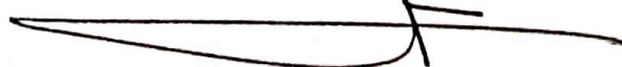
Pembimbing 2


Narto Irawan Otoluwa, S.E., M.M

Maros,

2020

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros
Dekan,


Dr. Dahlan, SE., M.M

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

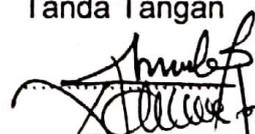
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN BAGIAN MEKANIKAL PADA PT. SEMEN
BOSOWA MAROS**

disusun oleh:

ASRIYADI
1661201324

Telah diujikan dan diseminarkan
pada tanggal 27 Agustus 2020

TIM PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Nurlaela, S.E., M.M.	Ketua	
Narto Irawan Otoluwo, S.E., M.M.	Anggota	
Dr. Hj. Mulyahati Renreng, S.E., M.Si	Anggota	
Fitri, S.E., M.Ak.	Anggota	

Maros, 29 Agustus 2020
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros
Dekan




Dr. Dahlan, S.E., M.M.
NIDN. 0931125807

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Asriyadi
NIM : 1661201324
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi saya yang berjudul :

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN BAGIAN MEKANIKAL PADA PT. SEMEN BOSOWA
MAROS**

Adalah murni hasil karya ilmiah saya sendiri dan bukan merupakan sebagian atau seluruh karya ilmiah orang lain kecuali kutipan dengan menyebutkan sumbernya dan mencantumkan di dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa di dalam karya ilmiah ini mengandung unsur-unsur plagiasi, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Maros, 14 November 2020

Yang menyatakan



Asriyadi

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur senantiasa peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas rahmat, karunia dan Ridhonya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan dan penulisan skripsi ini. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi tercinta, Muhammad SAW yang telah menyinari dunia ini dengan cahaya islami. Teriring harapan semoga kita termasuk umat beliau yang akan mendapatkan syafa'at dihari kemudian. Amin Ya Rabbal Alamin.

Penelitian ini berjudul **“Pengaruh LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN MEKANIKAL PADA PT.SEMEN BOSOWA MAROS”**, diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi FEB UMMA.

Proses penyelesaian skripsi ini sungguh merupakan suatu perjuangan panjang bagi peneliti. Peneliti menyadari bahwa dalam proses penelitian, hingga penulisan skripsi, peneliti menemui banyak hambatan. Namun berkat bantuan, motivasi, doa, dan pemikiran berbagai pihak, maka hambatan-hambatan tersebut dapat teratasi dengan baik. Peneliti juga menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan sehingga peneliti mengharapkan kritik dan saran dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini. Peneliti berharap dengan selesainya skripsi ini, bukanlah akhir dari sebuah karya, melainkan awal dari semuanya, awal dari sebuah perjuangan hidup.

Terima kasih yang sebesar-besarnya peneliti haturkan kepada Ayahanda H.Nasir dan ibunda HJ.Hasnaeni serta saudara-saudaraku atas segala pengorbanan, pengertian, kepercayaan, dan segala do'anya sehingga peneliti dapat menyelesaikan studi dengan baik. Kiranya Allah SWT senantiasa melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada kita semua.

Selanjutnya ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya peneliti sampaikan kepada:

1. Dr. H. Ikram Idrus, M.S selaku Ketua YAPIM MAROS.
2. Prof. Nurul Ilmi Idrus, M.Sc,Ph.D selaku Rektor Universitas Muslim Maros.
3. Dr. Dahlan, S.E,M.M selaku Ketua Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros.
4. Wakil Dekan I, II, II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros.
5. Nurlaela, S.E,M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros.
6. Nurlaela, SE., M.M selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, tenaga, pikiran, memberi motivasi dalam membimbing dan mengarahkan peneliti sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Keikhlasan beliau memberi semangat kepada peneliti untuk mengerjakan skripsi ini dengan sebaik-baiknya.

7. Narto Irawan Otoluwa, SE., M.M selaku Pembimbing II yang senantiasa dan meluangkan waktunya untuk memberi bimbingan dan motivasi kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini serta berdiskusi ketika ide awal penelitian ini peneliti ajukan hingga revisi-revisi penelitian ini sehingga menambah wawasan peneliti. Dari keikhlasan beliau, peneliti senantiasa bersemangat mengerjakan skripsi ini meskipun terasa cukup berat.
8. Bapak dan Ibu dosen FEB UMMA yang tidak dapat kami sebut namanya satu persatu yang telah memberikan ilmu selama peneliti menempuh pendidikan.
9. Staf pegawai FEB UMMA yang telah bekerja dengan hati yang tulus dan melayani dengan penuh sabar demi kelancaran proses perkuliahan.
10. Serta para sahabat saya yang tak henti-hentinya memberi support serta rekan-rekan mahasiswa program studi Manajemen FEB UMMA, atas segala bantuan dan kerjasamanya selama peneliti menjalani perkuliahan.

Terlalu banyak orang yang berjasa dan mempunyai andil kepada peneliti selama menempuh pendidikan di UMMA, sehingga tidak akan termuat bila dicantumkan namanya satu persatu, kepada mereka semua tanpa terkecuali peneliti ucapkan terima kasih yang teramat dalam dan penghargaan yang setinggi-tingginya. Harapan peneliti, semoga dukungan, dorongan, dan bantuan serta pengorbanan yang telah

diberikan oleh berbagai pihak hingga selesainya penulisan skripsi ini dapat memberikan nilai ibadah serta mendapatkan Ridho dari Allah SWT. Amin Ya Rabbal Alamin.

Akhirnya, peneliti berharap semoga karya sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan untuk kemajuan pendidikan di Indonesia khususnya di Kabupaten Maros,

Maros, 20 Agustus 2020

Penulis

ABSTRAK

ASRIYADI. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Mekanikal Pada PT. Semen Bosowa Maros.* (dibimbing oleh Nurlaela dan Narto Irawan Otoluwa).

Tujuan penelitian ini adalah untuk Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Mekanikal Pada PT. Semen Bosowa Maros.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear sederhana, uji T, analisis korelasi dan determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di terima dengan dasar Nilai T hitung 3.558 lebih besar dari nilai T tabel 1.67155. kemudian hasil uji koefisien korelasi menunjukkan hubungan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan mempunyai hubungan yang cukup kuat, kemudian hasil uji koefisien determinasi menunjukkan kontribusi lingkungan kerja sebesar 21,8% ke variable produktivitas karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Produktivitas Karyawan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Lingkungan Kerja	8
B. Produktivitas Karyawan.....	11
C. Penelitian Terdahulu	22
D. Kerangka Pikir	23
E. Hipotesis	24

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian	25
B. Jenis dan Sumber Data.....	25
C. Teknik Pengumpulan Data	26
D. Populasi Dan Sampel.....	26
E. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	27

BAB IV HASIL SEJARAH SINGKAT PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat PT. Semen Bosowa Maros.....	34
B. Visi dan Misi Perusahaan PT. Semen Bosowa Maros	37
C. Struktur Organisasi PT. Semen Bosowa Maros.....	38

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden	47
B. Deskripsi Variabel	48
C. Metode Analisis dan Pengujian Analisis	56
D. Pembahasan.....	62

BAB VI. PENUTUP

A. Kesimpulan	64
B. Saran	64

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
2.1. Daftar Penelitian Terdahulu	22
3.1 Daftar Tabel Interpretasi Korelasi	30
3.2 Interpretasi Koefisien Determinasi	30
5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	47
5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	48
5.4 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel (X)	49
5.5 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel (Y)	54

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
2.1 Skema Kerangka Pikir.....	24
4.1 Struktur Organisasi	39

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Apapun bentuk dan tujuannya, suatu organisasi di dirikan berdasarkan visi dan kepentingan bersama dan dalam melaksanakan misinya dikelolah dan diurus oleh manusia. Dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan membutuhkan berbagai macam sumber daya, seperti modal, dan material. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber yang paling berharga di dalam organisasi, tanpa adanya karyawan yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Betapapun sempurnanya sumber daya keuangan dan teknologi yang dimiliki, tanpa kualitas sumber daya manusia yang *qualified* maka organisasi tersebut sulit mencapai tujuannya. Hal ini berarti bahwa untuk mencapai kesuksesan dapat diwujudkan dengan cara mengelola sumber daya manusia sebaik-baiknya, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan.

Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat vital peranannya dalam mendukung keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kualitas sumber daya manusia yang baik salah

satunya dapat dilihat dari produktivitas kerja karyawannya. Namun pada kenyataannya, perusahaan belum dapat memberikan pelayanan yang baik dalam mendukung aktivitas kerja karyawan sehingga mengakibatkan produktivitas kerja dari karyawan menurun.

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan agar dapat berkualitas dan bekerja dengan baik salah satu faktor terpenting yaitu lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang berada di sekitar karyawan perlu diperhatikan agar membawa dampak yang baik bagi kinerja seseorang.

Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan membawa dampak yang positif bagi orang-orang yang berada di dalamnya. Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan produktivitas, karena menurunnya jumlah hari yang hilang, meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen, menurunkan biaya-biaya

kesehatan dan asuransi, tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim, fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan, serta rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan hal ini dikemukakan oleh Rivai 2009 (dalam Narianggono, dkk. 2014: 2).

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dan memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Semakin tinggi produktivitas kerja karyawan berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

PT. Semen Bosowa Maros adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan atau produksi semen yang didirikan dengan Akta Nomor 29 Januari 1991 dari Notaris Ny. Mestariany Habie, S.H., Notaris di Makassar. Pabrik semen baru terletak di daerah Tukumasea, Desa Baruga, Kecamatan Bantimurung, yaitu 45 km dari Makassar dan 10 km dari kota Maros. Areal konsensi meliputi 1000 Ha untuk bahan baku, 60 Ha untuk lokasi pabrik dan 40 Ha untuk lokasi perumahan.

Pemberdayaan manusia (karyawan) merupakan salah satu upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Bagi perusahaan sekelas PT.Semen Bosowa Maros mengelolah karyawan yang berjumlah ratusan bahkan ribuan untuk skala nasional

bukan perkara yang mudah, jika dilihat dari karakteristik individu, perspektif budaya yang berbeda satu sama lain. Sehingga dibutuhkan keinginan dan keterampilan yang kuat untuk mencetak kader-kader yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan salah satunya adalah lingkungan kerja. Menurut Ahyari (2005:128) lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut menjalankan tugas dan pekerjaan sehari-harinya, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja nkaryawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan

antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan produktivitas karyawan.

Telah banyak Penelitian mengenai lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Swandono Sinaga (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit Pt.Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau)” dengan hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi minyak kelapa sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Pelalawan Riau . Hal ini dapat dilihat dari analisis data yang diketahui dari thitung (9,499) > t tabel (0,276) dan Sig (0,000) < 0,05. Dari hasil analisis diatas,maka hipotesa yang menyatakan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diterima.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti mencoba mengangkat judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN MEKANIKAL PADA PT. SEMEN BOSOWA MAROS”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada bagian mekanikal PT. Semen Bosowa Maros?”.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada bagian mekanikal PT. Semen Bosowa Maros.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan kedepan akan memberikan manfaat diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi PT Semen Bosowa Maros sebagai sumbangan pemikiran dalam memberikan informasi terutama dalam mengantisipasi segala permasalahan yang terjadi di dalam hal lingkungan kerja baik dibagian mekanikal maupun keseluruhan area perusahaan.
- b. Penelitian ini dapat memberikan jalan keluar atas solusi dalam upaya peningkatan produktivitas karyawan dengan memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan.

2. Manfaat Akademis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis, sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif dalam perkembangan pengetahuan dan ilmu mengenai lingkungan kerja.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi Pimpinan PT. Semen Bosowa Maros dalam hal pengambilan keputusan yang berkaitan

dengan sumber daya manusia atau karyawan agar lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja.

- c. Bagi pihak lain, semoga hasil penelitian ini berguna sebagai perbandingan penelitian yang akan datang.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Mardiana (2005:15), lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan pan pegawai untuk dapat berkerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat memengaruhi emosi pegawai, misalnya jilca pegawai menyenangkan lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antarbawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2009:21), definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja (baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok). Kemudian Ahyari (2005:128) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut menjalankan tugas dan pekerjaan sehari-harinya, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja.

Menurut Isyandi (2004:134) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan sebuah tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat dalam perlengkapan kerja. Sedangkan menurut Mangkunegara (2005:17) mendefinisikan lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

2. Jenis- jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:21), secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni:

a. Lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu :

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti: penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik, keamanan, dan lain – lain.

Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara ditempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia.

b. Lingkungan kerja non-fisik.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan".faktor lingkungan kerja non fisik yaitu struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok,. kelancaran komunikasi

3. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Arep dan Tanjung (2003:26) mengenai manfaat lingkungan kerja mengartikan bahwa, manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat.Kemudian manfaat yang didapatkan karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan bisa selesai dengan tepat Maksudnya adalah menyelesaikan pekerjaan / tugas sesuai dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang telah ditentukan.
- b. Prestasi kerja pegawai/pekerja akan langsung dipantau oleh individu yang bersangkutan tersebut dan tak akan memberikan banyak dampak pengawasan yang kemudian semangat juang pegawai/pekerja menjadi akan tinggi.

4. Indikator Lingkungan kerja

Indikator lingkungan kerja Menurut Sedarmayanti (2004:46) yaitu:

a. Lingkungan fisik

- 1) Penerangan/cahaya ditempat kerja
- 2) Temperatur/suhu udara ditempat kerja
- 3) Kelembapan udara ditempat kerja
- 4) Sirkulasi udara ditempat kerja
- 5) Getaran mekanis ditempat kerja
- 6) Bau tidak sedap ditempat kerja
- 7) Tata wama ditempat keija
- 8) Dekorasi ditempat kerja
- 9) Musik ditempat keija
- 10) Keamanan ditempat kerja

b. Lingkungan non fisik

- 1) Struktur keja
- 2) Tanggung jawab Kerja
- 3) Perhatian dan dukungan pimpinan
- 4) Kerjasama antar kelompok
- 5) Kelancaran komunikasi

B. Produktivitas Karyawan

1. Pengertian Produktivitas Karyawan

Menurut Elriansyah (2019:251) produktivitas karyawan adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input

yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Yuniarsih dan Suwatno (2011: 156) produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Sedangkan menurut Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2009:146) mengemukakan bahwa produktivitas adalah "Menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh didalam proses produksi, dalam hal ini adalah efisiensi dan efektivitas".

Menurut Siagian (2002:15) produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal.

Menurut Sinungan (2003: 12), bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Untuk dapat meningkatkan produktivitas pegawai, pelaksanaan pengawasan sangat diperlukan. Sedangkan menurut Busro (2018:344) produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Misalnya saja, "Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif". Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan

masukan atau output: input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, adapun keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai.

2. Faktor Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Anoraga (2000: 178) faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja:

a. Motivasi kerja karyawan.

Pimpinan organisasi perlu mengetahui dan selalu memacu motivasi kerja anggota organisasi (karyawan). Dengan mengetahui dan memacu motivasi akan dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik.

b. Pendidikan.

Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin tinggi pula produktivitas. Pada umumnya, seseorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik. Tanpa bekal pendidikan, mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru di dalam cara atau suatu sistem kerja.

c. Disiplin kerja.

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Seseorang yang mempunyai disiplin tinggi, akan datang dan pulang tepat waktu. Beristirahat pun akan tepat waktu. Di dalam mengerjakan tugas juga akan dapat selesai tepat waktu. Jadi, disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat

dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

d. Keterampilan.

Seseorang yang mempunyai keterampilan tinggi akan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, dan akan lebih banyak dalam menghasilkan produk. Jadi, keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan, keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus, dan lain-lain. Dengan keterampilan yang tinggi, seseorang akan sedikit membuat kesalahan, meninggalkan sedikit limbah.

e. Sikap etika kerja.

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang di dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan yang selaras dan serasi serta seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas kerja. Ketika seseorang dapat bersikap baik dalam bekerja, akan mempunyai teman kerja yang banyak, dan akan mampu menghasilkan produk yang lebih banyak dibandingkan karyawan yang egois, tidak bisa bekerja sama.

f. Kemampuan kerja sama.

Kemampuan kerja sama akan mampu meningkatkan produktivitas

Semakin tinggi kemampuan kerja sama seseorang, semakin tinggi pula produktivitasnya, karena pada dasarnya seluruh pekerjaan akan menjadi semakin mudah, ringan, cepat, teliti, dan baik manakala dikerjakan secara bekerja sama.

g. Gizi dan kesehatan.

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang didapat, hal itu akan mempengaruhi kesehatan karyawan, dengan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang kurang gizi akan mudah capek dan mudah sakit, sehingga sering istirahat dan produktivitas kerja menurun.

h. Tingkat penghasilan.

Penghasilan termasuk di dalamnya tunjangan kinerja, remunerasi, dan pendapatan sah lainnya yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan akan mampu meningkatkan produktivitas kerja, karena semakin tinggi prestasi karyawan akan makin besar upah yang diterima. Dengan begitu, maka akan memberikan semangat kerja tiap karyawan untuk memacu prestasi sehingga target produktivitas kerja karyawan akan tercapai.

i. Lingkungan kerja dan iklim kerja.

Lingkungan fisik dan sosial tempat bekerja akan sangat memengaruhi produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan mampu meningkatkan produktivitas karyawan dan sebaliknya.

j. Kecanggihan teknologi yang digunakan.

Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih akan dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

k. Faktor-faktor produksi yang memadai.

Faktor produksi yang memadai dan saling mendukung dalam proses produksi; semakin baik dan lengkap sarana produksi yang dibutuhkan dalam proses produksi, maka akan semakin tinggi pula produktivitasnya.

l. Jaminan sosial.

Semakin baik jaminan sosial yang diterima oleh karyawan, semakin bersemangat pula karyawan tersebut dalam bekerja. Ketika jaminan sosial dalam bentuk asuransi, jaminan hari tua dalam bentuk tunjangan pensiun, dan jaminan kesehatan sudah dipenuhi oleh perusahaan, maka karyawan tersebut akan tenang dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan produktivitas karyawan.

m. Manajemen dan kepemimpinan.

Dengan adanya manajemen yang baik, maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan lebih baik.

Sedangkan menurut Afandi (2016:76) faktor kelompok yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu:

- 1) Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan.
- 2) Sarana pendukung, meliputi:
 - a) Lingkungan kerja, meliputi: produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja.
 - b) Kesejahteraan karyawan, meliputi: Manajemen dan hubungan industri.

Sedangkan menurut Busro (2018:344) Kerja produktif memerlukan prasyarat lain sebagai faktor pendukung, yaitu:

- 1) Kemauan kerja yang tinggi;
- 2) Kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan kerja yang nyaman;
- 3) Penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum;
- 4) Jaminan sosial yang memadai;
- 5) Kondisi kerja yang manusiawi; dan
- 6) Hubungan kerja yang harmonis.

3. Cara Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Susilo (2009: 5), ada beberapa cara meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu:

- a. Tuliskan rencana kerja.

Sebaiknya tulis di kertas atau papan yang mudah terlihat. Bukan di alat elektronik seperti handphone. Dan, dalam setiap daftar rencana

kerja, tentukan prioritas kerja. Buat prioritas dari yang paling penting sampai yang kurang penting.

b. Tuliskan aktivitas yang harus dihindari.

Selain memiliki daftar pekerjaan yang harus dilakukan, tuliskan juga aktivitas tidak produktif yang harus dihindari. Misalkan nonton televisi tanpa kenal waktu.

c. Lakukan pemanasan.

Sebagian orang kadang memerlukan pemanasan sebelum bekerja. Misalnya, dengan minum kopi atau teh terlebih dahulu. Bila termasuk orang yang memerlukan pemanasan sebelum beraktivitas, lakukan saja.

d. Fokus pada apa yang dikerjakan.

Sulit kalau melakukan banyak hal dalam waktu bersamaan. Sebab fokus akan terbagi. Mulai dari tugas prioritas. Pusatkan perhatian dan konsentrasi untuk mengerjakan pekerjaan tersebut sebaik-baiknya. Jangan berpindah ke pekerjaan lain sebelum selesai.

e. Tetapkan batas waktu.

Ini akan mendorong untuk mengerjakan se-tiap pekerjaan dengan cepat.

f. Tandai pekerjaan yang selesai.

Setiap daftar pekerjaan yang sudah selesai, tandailah. Boleh dengan memberi centang atau mencoretnya. Ini akan memacu untuk segera menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan berikutnya.

g. Ambil istirahat.

Tentukan waktu untuk beristirahat. Misalkan setiap dua jam sekali kita mengambil istirahat 15 menit. Ini bisa digunakan untuk meregangkan otot atau meminum teh hangat.

h. Belajar membaca cepat.

Tingkatkan terus kecepatan membaca.

i. Mengetik lebih cepat.

Maksimalkan kesepuluh jari dan hapalkan shortcut khusus yang akan membantu mengetik lebih cepat.

j. Patuhi peraturan.

Rencana-rencana kerja yang sudah dibuat tadi bukan hanya untuk dipajang. Patuhi dan lakukanlah dengan se-baik-baiknya.

Sedangkan menurut Afandi (2016:76) Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu:

- 1) Pekerjaan yang menarik,
- 2) Upah yang baik,
- 3) Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan,
- 4) Etos kerja
- 5) Lingkungan atau sarana kerja yang baik,
- 6) Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan,
- 7) Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi,

- 8) Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi,
- 9) Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja,
- 10) Disiplin kerja yang keras.

4. Cara Mengukur Produktivitas Kerja Karyawan

Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu pengukuran produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Menurut Afandi (2016: 77) Mengukur produktivitas kerja menurut dimensi organisasi secara matematis hubungannya diformulasikan sebagai berikut:

$$P=O_i-I$$

Di mana O_i adalah output, sedangkan I adalah sejumlah input yang dipergunakan dalam mencapai output tertentu. Dengan kata lain formula diatas dapat diperjelas kepada formula yang lebih dipahami, yakni sebagai berikut:

Di mana:

P = Produktivitas;

O_i = Output;

I = Input

Secara umum menurut Afandi (2016:78) pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda.

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

5. Indikator Produktivitas Karyawan

Menurut Afandi (2016:77) Indikator produktivitas Karyawan meliputi:

a. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

b. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam

menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

C. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Daftar Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Hasil Penelitian
1	Swandono Sinaga (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit Pt.Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau)	Variabel Independen Lingkungan kerja Variabel Dependen (Y) Produktivitas	lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi minyak kelapa sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Pelalawan Riau . Hal ini dapat dilihat dari analisis data yang diketahui dari thitung (9,499) > t tabel (0,276) dan Sig (0,000) < 0,05. Dari hasil analisis diatas, maka hipotesa yang menyatakan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diterima
2	I wanyan Senata, dkk (2012)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	Variabel Independen (X) Lingkungan kerja	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan $0,000 \leq 0,05$ atau nilai t-hitung \geq t-tabel yaitu $3,820 \geq 1,684$ dengan presentase

		Karyawan pada UD. Kembang Sari Kabupaten Bandung	Variabel Dependen (Y) Produktivitas	pengaruhnya sebesar 27,7%
3	Vyo Sandra Suseno dan Miftahul Munir (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi bagian Sanggan (studi kasus Pada PT. Gudang Garam, Tbk.)	Variabel Independen (X) Lingkungan kerja Variabel Dependen (Y) Produktivitas	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 hitting 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

Sumber data 2019

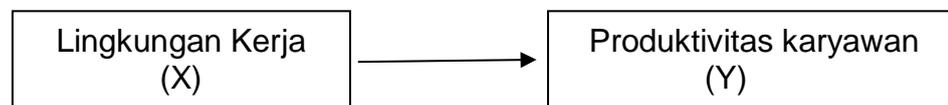
D. Kerangka Pikir

Berdasarkan kajian teori yang telah dikemukakan maka dapat diketahui bahwa semakin baik lingkungan kerja dalam suatu perusahaan atau instansi akan mengakibatkan produktivitas karyawan juga semakin baik, sebaliknya jika Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan atau instansi buruk akan mengakibatkan kinerja menurun sehingga dampaknya pada produktivitas karyawan yang menurun. Dengan menurunnya produktivitas karyawan secara otomatis tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan tidak dapat tercapai secara maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja sebagai variabel

independen terhadap produktivitas karyawan sebagai variabel dependen pada PT. Semen Bosowa Maros.

Kerangka pikir digunakan untuk melihat sejauh mana lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Pola antar variabel digambarkan Pola sebagai berikut:

Gambar 2. 1
Kerangka Pikir



E. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik hipotesis bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat yang dijadikan sebagai objek penelitian adalah PT. Semen Bosowa Maros daerah Tukumasea, Desa Baruga, Kecamatan Bantimurung, yaitu 45 km dari Makassar dan 10 km dari kota Maros. Dengan waktu penelitian direncanakan selama 6 bulan terhitung mulai bulan Januari 2019 sampai Juni 2020.

B. Jenis dan Sumber Data

Jenis data terbagi atas dua bagian, yaitu:

1. Jenis Data

Data Kualitatif (*Qualitative Research*), adalah data dalam bentuk penjelasan berupa informasi yang berasal dari dalam maupun dari luar instansi.

2. Sumber data

Data primer, yaitu sumber yang berada dari dalam perusahaan. Sumber data digunakan untuk memperoleh data primer, yaitu data yang diperoleh dari subjek dengan metode survey menggunakan kuesioner. Kuesioner disebarakan dengan mendatangi satu-persatu calon responden, menilai apakah calon responden memenuhi persyaratan sebagai responden (subjek penelitian), lalu meminta kesediaannya untuk mengisi kuesioner.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dilakukan dengan cara:

1. Kuesioner, metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner secara personal (*Personally Administered Questionnaires*). Data dikumpulkan menggunakan kuesioner (angket) tertutup, yaitu angket yang digunakan untuk mendapatkan data tentang motivasi finansial, motivasi non finansial dan sarana prasarana dalam usahannya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pertanyaan dalam daftar pertanyaan dibuat dengan menggunakan skala likert dengan menggunakan lima variable pilihan, setiap tingkatan diberi skor mulai dari tingkat yang rendah dengan skor 1 hingga tingkatan yang paling tinggi dengan skor 5.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Semen Bosowa maros bagian Maintenance yang berjumlah 395 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang dianggap bisa mewakili populasi, penelitian dapat dilakukan dengan meneliti sebagian dari populasi (sampel) diharapkan yang diperoleh dapat mewakili sifat dan karakteristik populasi. Dalam

penelitian ini sampel yang diambil dari karyawan dengan pertimbangan bahwa jumlah tersebut sudah mewakili dari populasi penelitian. sampel tersebut dipilih secara *Random Sampling*. Untuk mengetahui besarnya jumlah sampel maka penulis membuktikannya menggunakan rumus Slovin (Tatang. M :2011) sebagai berikut:

Keterangan:

n = Sampel

N = Populasi

e = Tingkat kesalahan (*error term*) yaitu 0,1 atau 10 %.

Berdasarkan rumus tersebut jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah:

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + N(e)^2} \\
 &= \frac{395}{1 + 395(10\%)^2} \\
 &= \frac{395}{1 + 395(0.01)} \\
 &= \frac{395}{1 + 395} \\
 &= \frac{395}{4.95} \\
 &= 79,797 \text{ atau } 80 \text{ orang}
 \end{aligned}$$

E. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Dalam rangka membuktikan kebenaran dari hipotesis yang diajukan, maka penulis menggunakan metode analisis data sebagai berikut:

1. Analisis deskriptif

Penelitian deskriptif tidak hanya terbatas pada masalah pengumpulan dan penyusunan data, tetapi juga meliputi analisis dan interpretasi tentang arti data tersebut yang memusatkan penelitian pada pemecahan masalah aktual atau masalah yang dihadapi pada masa sekarang, menjelaskan setiap langkah penelitian secara rinci dan prosedur pengumpulan datanya.

2. Uji validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas menyatakan bahwa instrument yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian dapat digunakan atau tidak. Menurut Sugiyono (2012:121) menyatakan bahwa valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mencari nilai validitas di sebuah item mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut menurut Sugiyono (2012:133) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki criteria sebagai berikut :

- 1) Jika $r \geq 0,3$ maka item-item tersebut dinyatakan valid
- 2) Jika $r \leq 0,3$ maka item-item tersebut dinyatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghazali, 2009:45).

Suatu kuesioner dikatakan *reliabel* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas digunakan uji statistik *Cronbach alpha* (α). Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, Sedangkan jika sebaliknya data tersebut dikatakan tidak *reliable* (Ghazali, 2009:46).

3. Analisis regresi sederhana

Menurut Sugiyono (2009:261) analisis regresi sederhana adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja sebagai variabel independen terhadap produktivitas karyawan sebagai variabel dependen. yang diolah melalui metode IBM *SPSS Ver 21.00 For Windows* dengan menggunakan rumus :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y= Produktivitas Kerja

X= Lingkungan Kerja

a= Konstanta (nilai, Y jika X = 0)

b= Koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada hubungan nilai variabel independen.

4. Analisis Korelasi (r)

Analisis ini mengukur derajat keeratan hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas karyawan PT. Semen Bosowa

Maros. Standar Interpretasi korelasi dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 3.1
Daftar Tabel Interpretasi Korelasi

Interval	Koefisien Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1.000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2007:2014)

5. Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien determinasi (r^2) digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Pengaruh tinggi rendahnya koefisien determinasi tersebut digunakan pedoman yang dikemukakan oleh Guilford yang dikutip oleh Supranto (2001:227) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Interpretasi Koefisien Determinasi

Pernyataan	Keterangan
< 4%	Pengaruh Rendah Sekali
5% - 16%	Pengaruh Rendah Tapi Pasti
17% - 49%	Pengaruh Cukup Berarti
50% - 81%	Pengaruh Tinggi atau Kuat
> 80%	Pengaruh Tinggi Sekali

Sumber: Johannes Supranto (2001:227)

6. Prosedur pengujian hipotesis (uji t)

Pernyataan hipotesisnya adalah “lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas karyawan”. Maka prosedur pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a. Ditentukan taraf signifikansi (α) dalam penelitian ini sebesar 5% ($\alpha = 0.05$)
- b. Untuk menentukan ditolak atau diterimanya hipotesis Maka dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika taraf signifikans > 0.05 maka hipotesisnya ditolak. Sebaliknya jika taraf signifikansi < 0.05 maka maka hipotesisnya diterima.

7. Pengukuran Instrumen Penelitian

Pada metode ini pengukuran instrument penelitian penulis menggunakan Skala *Likert* dalam kuisisioner untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang, atau sekelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena. Dalam pengukuran jawaban responden, pengisi kuesioner pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan dengan menggunakan skala *likert*, dengan tingkatan sebagai berikut:

- a. Jawaban “Sangat Setuju” diberi bobot 5.
- b. Jawaban “Setuju” diberi bobot 4.
- c. Jawaban “Netral” diberi bobot 3.
- d. Jawaban “Tidak Setuju” diberi bobot 2.
- e. Jawaban “Sangat Tidak Setuju” diberi bobot 1.

F. Definisi Operasional Variabel

Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini, maka secara operasional mempunyai batasan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja (X)

Lingkungan Kerja merupakan suatu yang ada di sekitar karyawan yang memberi dampak pada pekerjaannya, adapun indicator dari Lingkungan Kerja yaitu :

a. Lingkungan Fisik

- 1) Penerangan Cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur/suhu udara ditempat kerja
- 3) Kelembapan udara ditempat kerja
- 4) Sirkulasi udara ditempat kerja
- 5) Sirkulasi udara ditempat kerja
- 6) Bau tidak sedap ditempat kerja
- 7) Tata wama ditempat keija
- 8) Dekorasi ditempat kerja
- 9) Musik ditempat kerja
- 10) Keamanan ditempat kerja

b. Lingkungan Non Fisik

- 1) Struktur Kerja
- 2) Tanggung jawab Kerja
- 3) Perhatian dan dukungan pimpinan
- 4) Kerjasama antar kelompok
- 5) Kelancaran komunikasi

2. Produktivitas Karyawan (Y)

Hasil akhir dari suatu proses produksi berdasarkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktunya, adapun indikator Produktivitas Karyawan.

- a. Kuantitas Kerja
- b. Kualitas Kerja
- c. Ketepatan Waktu

BAB IV SEJARAH SINGKAT PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat PT. Semen Bosowa Maros

PT. Semen Bosowa Maros adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan atau produksi semen yang didirikan dengan Akta Nomor 29 Januari 1991 dari Notaris Ny. Mestariany Habie, S.H., Notaris di Makassar. Anggaran dasar perusahaan mengalami perubahan, terakhir sesuai dengan Berita Acara Rapat yang diaktakan dengan Nomor 3 dari Uus Sumirat, S.H., tanggal 15 Desember 2005 tentang Peningkatan Modal Dasar perusahaan. Perubahan anggaran dasar ini telah mendapat pengesahan dari Menteri Hukum dan HAM Republik Indonesia Nomor C-06418.HT.01.04.TH.2006 tanggal 7 Maret 2006.

PT. Semen Bosowa Maros adalah anak perusahaan dari Bosowa Investama yang didirikan oleh H.M.Aksa Mahmud pada tanggal 6 april 1978. Latar belakang pemilihan nama Bosowa yang berasal dari singkatan Bone, Soppeng, Wajo didasarkan pada latar belakang sejarah kerajaan Bugis yang dikenal dengan nama "*Telle Poccoe*" (tiga serangkai). Dalam sejarahnya, ketiga kerajaan tersebut selalu rukun dan damai, bersaudara dan saling membantu dalam segala hal. Selain itu, ketiga kerajaan tersebut mempunyaiciri dan karakteristik yang berbeda, yaitu :

1. Kerajaan Bone yang terkenal dengan sistem pemerintahannya yang bagus.

2. Kerajaan Soppeng yang terkenal dengan hasil pertaniannya yang melimpah.
3. Kerajaan Wajo dengan masyarakat yang memiliki jiwa bisnis yang tinggi.

Dengan demikian, diharapkan nama Bosowa dapat mencerminkan keunggulan-keunggulan yang dimiliki oleh ketiga kerajaan dalam perusahaan yang dikembangkan (Bosowa).

Kebijakan pendirian pabrik didasarkan pada permintaan kebutuhan semen yang semakin meningkat, khususnya dikawasan Indonesia Timur dan dunia pada umumnya. Bosowa Group bermaksud berpartisipasi dalam membangun industri regional nasional dengan membangun pabrik semen baru yang didukung oleh tersedianya areal dan bahan baku yang memadai.

Pabrik Semen Bosowa Maros memainkan peran penting dalam program pembangunan sumber daya alam dan manusia di Provinsi Sulawesi Selatan. Investasi untuk proyek ini telah dilakukan sejak tahun 1990. Pabrik semen baru terletak di daerah Tukumasea, desa Baruga, Kecamatan Bantimurung, yaitu 45 km dari Makassar dan 10 km dari kota Maros. Areal konsensi meliputi 1000 Ha untuk bahan baku 60 Ha untuk lokasi pabrik dan 40 Ha untuk lokasi perumahan.

Perusahaan bergerak dibidang industri semen. Sejak bulan Maret 1999, perusahaan telah mulai memproduksi, namun dengan kapasitas yang jauh di bawah target sehingga manajemen menetapkan awal produksi

komersil adalah tanggal 1 Januari 2000. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, perusahaan telah mendapat persetujuan dari Menteri Negara Penggerak Dana Investasi/ketua Badan Koordinasi Penanaman Modal Republik Indonesia dengan Surat Persetujuan Penanaman Modal Dalam Negeri Nomor 650/1/PMDN/1994 tanggal 10 Oktober 1994.

Perusahaan telah mendapat izin pertambangan sesuai dengan Surat Izin Pertambangan Daerah (SIPD) Nomor KPTS 446/IX/94 tanggal 17 September 1994 dari Gubernur KDH Tingkat I Sulawesi Selatan. Lokasi areal pertambangan bahan baku semen (limestone) / batu gamping terletak pada kawasan seluas 750 Ha di Desa Tulamasea dan Desa Baruga, Kecamatan Bantimurung, Kabupaten Dati II Maros. Perusahaan telah mendapat perpanjangan izin pertambangan sesuai dengan SIPD Nomor 414/KPTS/540.II/X/2004 dan Nomor 415/KPTS/540 11/X/2004 tanggal 7 Oktober 2014.

Setelah penelitian geologi dan izin-izin pendukung dari pemerintah selesai, Bosowa Investama memulai pelaksanaan proyek semen pada tanggal 03 April 1995. Tanggal 23 Agustus 1998 mulai memproduksi semen, namun membeli klinker dari Semen Tonasa Cibinong.

Pada tanggal 08 April 1999, PT. Semen Bosowa Maros telah berhasil memproduksi klinker sendiri, selanjutnya pada tanggal 12 April 1999 berhasil menghasilkan Semen Bosowa dengan menggunakan klinker yang dihasilkan dari penambangan gugus gamping eksplorasi Semen Bosow. Proyek ini akan memberikan peluang kerja yang cukup besar bagi

pembangunan nasional pada umumnya dari Sulawesi Selatan pada khususnya, karena dapat menyerap tenaga kerja sekitar 1.500 orang pada tanggal 31 Desember 2004 dan 2005 perusahaan memiliki karyawan tetap sebanyak 1.093 orang.

Pemasaran Semen dilakukan di pasar dalam negeri sebesar 60% dan bila kebutuhan semen dalam negeri telah terpenuhi, maka 40% diperuntukkan untuk pasar ekspor. Kapasitas produksi ini adalah 1,8 juta ton per tahun dan dapat dioptimalkan sampai dengan 2 juta ton per tahun dengan total investasi sebesar 537 milyar.

B. Visi dan Misi Perusahaan PT. Semen Bosowa Maros

1. Visi perusahaan PT. Semen Bosowa Maros

PT. Semen Bosowa Maros yang tumbuh dan berkembang di era reformasi dengan dinamis menyongsong era globalisasi dan perdagangan bebas untuk menjadi perusahaan kelas dunia di bidang industri semen dengan tekad memenuhi kepuasan pelanggan.

2. Misi PT. Semen Bosowa Maros

Memberikan produk yang berkualitas, Semen Portland Tipe I (jenis satu) yang dibuat dengan pabrik teknologi canggih yang sesuai dengan standar mutu internasional serta didukung oleh sumber daya manusia yang handal, ramah lingkungan sehingga memberikan manfaat bagi agama, bangsa, dan masyarakat.

C. Struktur Organisasi PT. Semen Bosowa Maros

Dalam organisasi dengan segala aktivitasnya terdapat hubungan antara orang-orang yang menjalankan aktivitasnya. Semakin banyak kegiatan yang dilakukan dalam organisasi, maka makin kompleks pula hubungan-hubungan dalam organisasi tersebut. Struktur organisasi yang baik merupakan salah satu syarat keberhasilan untuk menangani kegiatan usaha dalam rangka pencapaian sasaran perusahaan. Tetapi struktur organisasi yang tepat bagi suatu perusahaan haruslah menguntungkan dari segi ekonomi dan bersifat fleksibel sehingga bila ada peluasan keadaan, tidak akan mengganggu susunan yang telah ada.

Berdasarkan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa yang dinyatakan dalam akta No. 400 dari Notaris Abdul. S.H., yang berkedudukan di Makassar tanggal 30 Agustus 2004, susunan Dewan Komisaris dan Direksi perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Dewan Komisaris

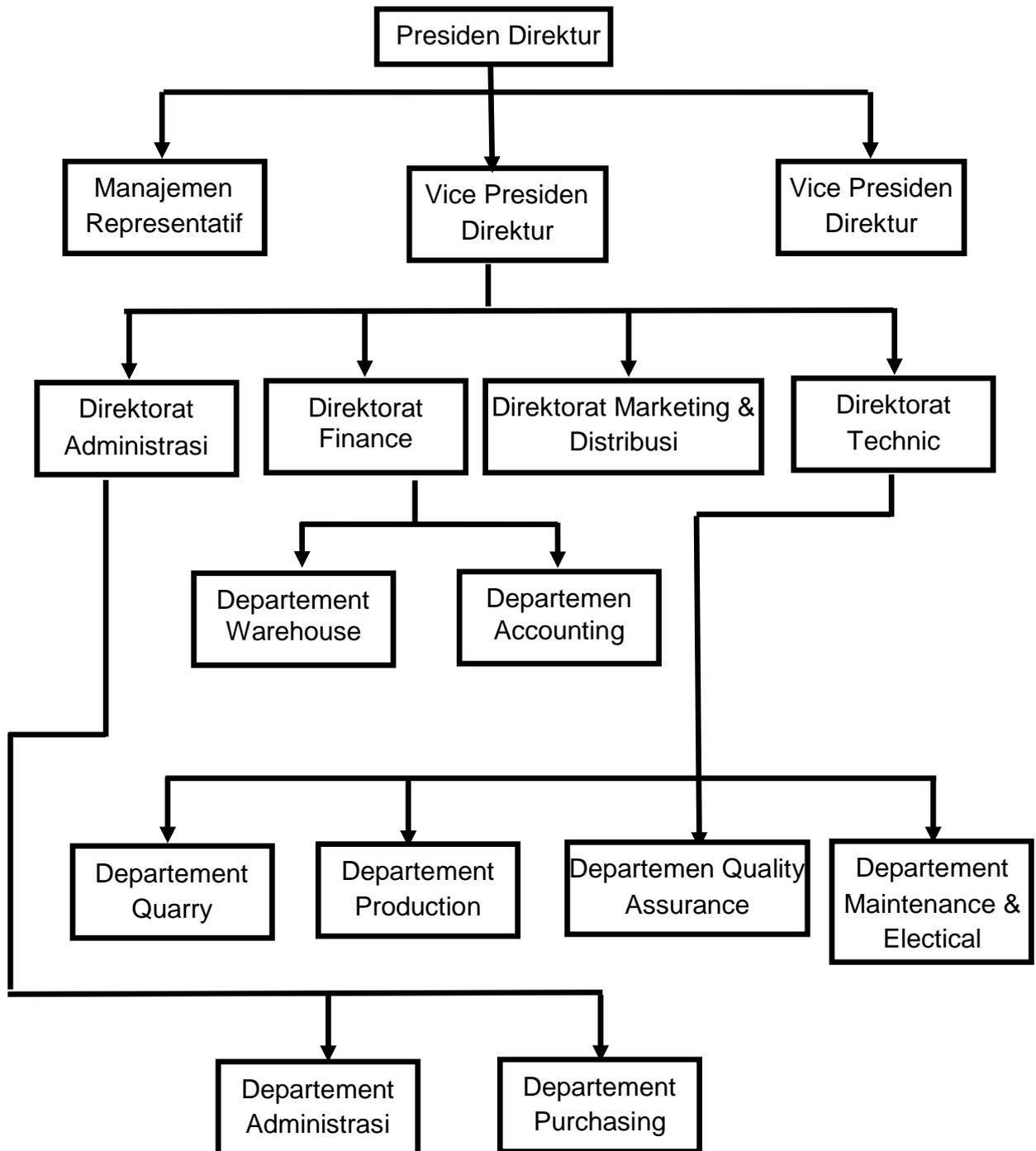
Komisaris Utama	: NY. Hj. Ramlah Aksa
Komisaris	: Muhammad Syarifuddin Husain
Komisaris	: H. Sadikin Aksa

2. Dewan Direksi

Direktur Utama	: H. M. Aksa Mahmud
Wakil Direktur Utama	: H. Erwin Aksa
Direktur Keuangan	: Subiyanto
Direktur Pemasaran	: Anas Nambi

Direktur Administrasi & Umum : Bahruddin Rachim

Direktur Teknik & Operasional : Ir. H. Muhammad Arief Kadir



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Adapun pembagian tugas masing-masing fungsi dalam struktur organisasi perusahaan adalah sebagai berikut:

a. Presiden Direktur

Presiden direktur merupakan pemegang kekuatan tertinggi dan mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam menjalankan dan mengelola perusahaan secara keseluruhan.

b. Manajemen *Representatif*

Manajemen representatif mempunyai tugas membantu presiden direktur dalam hal mengatur perusahaan dan bertanggung jawab langsung kepada presiden direktur.

c. *Vice* Presiden Direktur

Vice presiden direktur bertugas dalam pengoperasian pabrikan dan bertanggung jawab kepada presiden direktur.

d. Direktorat Internal Audit

Internal audit mempunyai tugas membantu presiden direktur dalam hal meaudit segala sesuatu yang terjadi di perusahaan.

e. Direktorat Administrasi

Memiliki tugas dalam mengkoordinasikan bidang-bidang yang menyangkut masalah administrasi perusahaan dan masalah sumber daya manusia atau masalah tentang kepegawaian terutama mengenai pengembangan kinerja karyawan pada umumnya. Direktorat administrasi bertanggung jawab kepada *vice* presiden direktur dan membawahi langsung beberapa departemen yakni

departemen administrasi dan departemen *purchasing*.

f. Direktorat *Finance*

Memiliki tugas mengelola keuangan dan pembuatan anggaran perusahaan sesuai dengan sistem dan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan, dan bertanggung jawab langsung kepada *vice* presiden direktur. Direktorat *finance* membawahi langsung beberapa departemen yakni departemen *Warehouse* dan departemen *accounting*.

g. Direktorat *Marketing* dan Distribusi

Memiliki tugas mengkoordinir bidang-bidang yang menyangkut dengan masalah pemasaran dan bertanggung jawab kepada *vice* presiden direktur.

h. Direktorat *Technic*

Direktorat Technic memiliki tugas memperbaiki, menjalankan, mengoperasikan, dan mengendalikan mutu dari perusahaan, khususnya dalam bidang perteknikan. *Direktorat technic bertanggung jawab kepada vice* presiden direktur dan membawahi langsung beberapa departemen, yakni departemen *quarry*, departemen *production*, departemen *quality assurance*, dan departemen *maintenance & electial*.

Keadaan karyawan PT. Semen Bosowa Maros ditinjau dan struktur organisasi, maka pola struktur organisasi PT. Semen Bosowa Maros dibedakan atas:

a. Struktural

Berfungsi untuk menjalankan fungsi control dan koordinasi bertanggung jawab atas pencapaian target kerja atas unit organisasi yang bersangkutan.

- 1) Membuat dan menetapkan jadwal kerja untuk unit organisasi yang menjadi tanggung jawabnya.
- 2) Mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki guna pencapaian target yang ditentukan.
- 3) Mengontrol pelaksanaan program kerja berkaitan dengan hasil waktu dan proses kerja serta sumber daya terkait.
- 4) Mengembangkan bawahan sedemikian hingga memadai untuk pencapaian target unit organisasi yang menjadi tanggung jawabnya.
- 5) Menciptakan suasana kerja yang mendukung pencapaian prestasi terbaik dan perbaikan kerja yang berkelanjutan.

b. Fungsional/professional

Berfungsi sebagai pelaksana program kerja, yaitu menjalankan administrasi melakukan perbaikan kerja dan mengembangkan serta bertanggung jawab terhadap pelaksanaan program kerja. Tugas-tugas yang harus dijalankan yaitu :

- 1) Melaksanakan program kerja yang sudah direncanakan/ditetapkan
- 2) Member saran-saran dan usulan perbaikan kerja.
- 3) Melakukan pengembangan.
- 4) Menjalankan kegiatan kerja sesuai dengan dasar ilmu yang terkait.

c. Klarikal

Berfungsi untuk menjalankan prosedur standar dan bertanggung jawab terhadap pelaksanaan prosedur kerja sesuai standar. Tugas-tugas yang harus dilaksanakan yaitu :

- 1) Melaksanakan prosedur kerja yang standar
- 2) Menjalankan tugas-tugas lain yang berkaitan sesuai dengan intruksi posisi structural.

Ditinjau dari segi status karyawan, status karyawan PT. Semen Bosowa terdiri atas :

a. Karyawan Tetap

Yaitu karyawan yang diberikan tugas dan bertanggung jawab berdasarkan tingkat jabatan dalam struktur organisasi yang dinyatakan dengan surat keputusan direksi sebagai karyawan tetap PT. Semen Bosowa Maros.

b. Karyawan Training

Yaitu tenaga yang baru diterima sebagai karyawan PT. Semen Bosowa Maros. dipekerjakan berdasarkan kesepakatan waktu tertentu guna mengevaluasi apakah tenaga kerja tersebut dapat memenuhi kualifikasi disyaratkan untuk diangkat menjadi karyawan tetap.

c. Karyawan Kontrak

Adalah tenaga kerja diterima berdasarkan keahliannya dan dibutuhkan oleh perusahaan dan mereka dibayar, dipekerjakan berdasarkan kontrak kerja.

d. Karyawan Harian

Adalah tenaga kerja yang telah mengadakan hubungan kerja dengan perusahaan dengan batas waktu yang telah ditetapkan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dengan memberikan upah sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam lingkungan perusahaan.

e. Karyawan Borongan

Adalah tenaga kerja yang dipekerjakan mendapat upah borongan yang nilainya ditetapkan sesuai dengan surat keputusan direksi dengan masa kerja tertentu dan sewaktu-waktu dapat diberhentikan secara tiba-tiba apabila tidak ada kegiatan.

Tingkat Jabatan Karyawan PT. Semen Bosowa Maros. Adapun tingkat jabatan diaman karyawan yang ada PT. Semen Bosowa Maros sebagai berikut:

a. Direktur

Suatu tingkat jabatan dimana karyawan yang ada pada jabatan tersebut mampu mengelola dan mengontrol unit kerja dan sumber daya terkait dan mengontrol program perbaikan.

b. Manajer

Suatu tingkat karyawan yang ada pada jabatan tersebut mampu melakukan perbaikan kerja/melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan perubahan kebutuhan organisasi berberdasarkan tanggung jawab suatu department secara keseluruhan dimana dibutuhkan penerapan bidang ilmu tertentu guna mencapai tujuan organisasi secara umum.

c. Survesor

Suatu tingkat jabatan dimana karyawan yang ada pada jabatan tersebut mampu melakukan perbaikan kerja / melaksanakan pekerjaan berdasarkan perubahan kebutuhan suatu seksi dimana dibutuhkan penerapan bidang ilmu tertentu / prosedur administrasi tertentu.

d. Superintendent

Suatu tingkat dimana karyawan yang ada pada jabatan tersebut mampu melakukan perbaikan kerja/melaksanakan pekerjaan berdasarkan perubahan kebutuhan suatu departement dimana dibutuhkan penerapan bidang tertentu guna mencapai tujuan department.

e. Foremen

Suatu tingkat jabatan dimana karyawan yang ada pada jabatan tersebut mampu melakukan perbaikan kerja / melaksanakan pekerjaan yang membutuhkan penerapan metode / prosedur teknis dengan situasi kerja yang bervariasi sehingga perlu pemahaman masalah yang tepat guna memelihara alternatif solusi yang ada secara tepat.

f. Skill

Suatu tingkat jabatan dimana karyawan yang ada pada jabatan tersebut mampu melaksanakan perbaikan kerja sesuai dengan prosedur kerja yang baku dimana membutuhkan penguasaan serangkaian prosedur teknis / non teknis guna menyelesaikan masalah yang sama.

g. Attendant

Suatu tingkat jabatan dimana karyawan yang ada pada jabatan tersebut mampu melaksanakan perbaikan kerja sesuai dengan prosedur kerja dimana tidak diperkenankan untuk menyimpang dari prosedur baku yang sudah ditetapkan.

h. Helper

Suatu tingkat jabatan dimana karyawan yang ada pada jabatan tersebut mampu melaksanakan perbaikan kerja sesuai dengan prosedur kerja / intruksi kerja yang tidak membutuhkan pengetahuan teknis tertentu.

Jam kerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros yaitu sebagai berikut :

a. Jam Kerja Reguler

Jam kerja reguler adalah jam kerja untuk staff/kantor yaitu mulai jam 08 : 00 s/d jam 17 : 00 Wita.

b. Jam Kerja Shift

Jam kerja shift adalah jam kerja untuk karyawan yang bekerja di lapangan yang dilakukan secara bergantian guna menghindari terjadinya overtime yang berlebihan dan mengantisipasi kekosongan personil yang ada di lapangan.

- 1) Jam kerja shift 1, yaitu jam kerja dari jam 07 : 00 s/d 15 : 00 Wita
- 2) Jam kerja shift 2, yaitu jam kerja dari jam 15 : 00 s/d 23 : 00 Wita
- 3) Jam kerja shift 3, yaitu jam kerja dari jam 23 : 00 s/d 07 : 00 Wita.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Sebagai awal proses analisis dalam hasil penelitian ini, dilakukan analisis terhadap karakteristik responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.

1. Jenis Kelamin

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
PT. Semen Bosowa Maros

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	%
Laki – Laki	100	100%
Perempuan	0	0
Jumlah	100	100%

Sumber: Data di olah 2020

Berdasarkan data di atas diperoleh data, dari 80 orang pada Kelurahan dan Desa Se Kecamatan Lau Kabupaten Maros, Jumlah yaitu responden berjenis kelamin Laki – laki sebanyak 100% atau 100 orang. Sedangkan responden perempuan tidak ada. Ini berarti dalam penelitian ini responden perempuan tidak ada.

2. Usia

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
PT. Semen Bosowa Maros

Usia	Jumlah (Orang)	%
≤ 20	0	0
21 – 30	10	12
31 – 40	25	31

41 – 50	40	51
51 ≥	5	6
Jumlah	80	100%

Sumber: Data di olah 2020

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa responden yang paling banyak adalah berusia 41 – 50 tahun yaitu 51% Atau berjumlah 40 orang, Umur 31 – 40 tahun yaitu 31% atau berjumlah 25 orang, umur 21 – 30 tahun yaitu 12% atau berjumlah 10 orang dan umur Lebih dari 51 Tahun yaitu 6% Atau berjumlah 5 orang.

3. Tingkat Pendidikan

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
PT. Semen Bosowa Maros

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	%
SMA	75	93,75
D1 – D4	0	0
S1 – S3	5	6,25
Jumlah	80	100

Sumber: Data di Olah 2020

Tabel ini menunjukkan tingkat pendidikan responden dan dari 75 orang total responden 93,75% atau 75 orang yang berpendidikan SMA, dan 6,25% atau 5 orang yang berpendidikan S1 – S3.

B. Deskripsi Variabel

1. Lingkungan Kerja (X)

Distribusi jawaban responden mengenai variable Lingkungan Kerja dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Distribusi Jawaban Responden
Mengenai Variabel Lingkungan Kerja (X)
PT. Semen Bosowa Maros

Item	SS		S		RR		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	35	43,8	34	42,5	5	6,3	4	5,0	2	2,5	80	100
2	21	26,3	51	63,8	3	3,8	4	5,0	1	1,3	80	100
3	20	25,0	46	57,5	8	10,0	2	2,5	4	5,0	80	100
4	25	31,3	49	61,3	2	2,5	3	3,8	1	1,3	80	100
5	25	31,3	50	62,5	0	0	3	3,8	2	2,5	80	100
6	26	32,5	50	62,5	2	2,5	1	1,3	1	1,3	80	100
7	31	38,8	45	56,8	4	5,0	0	0	0	0	80	100
8	34	42,5	45	56,3	1	1,3	0	0	0	0	80	100
9	26	32,5	48	60,0	5	6,3	0	0	1	1,3	80	100
10	32	40,0	44	55,0	2	2,5	2	2,5	0	0	80	100
11	6	7,5	44	55,0	11	13,8	17	21,3	2	2,5	80	100
12	9	11,3	46	57,5	13	16,3	10	12,5	2	2,5	80	100
13	11	13,8	54	67,5	10	12,5	5	6,3	0	0	80	100
14	11	13,8	50	62,5	7	8,8	12	15,0	0	0	80	100
15	23	28,8	52	65,0	3	3,8	1	1,3	1	1,3	80	100
16	42	52,5	36	45,0	2	2,5	0	0	0	0	80	100

Sumber : Data di olah 2020

- a. Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan Sangat Setuju Yaitu ; 43,8% atau 35 orang, Setuju sebanyak 42,5% atau 34 orang, ragu-ragu sebanyak 6,3% atau 5 orang, tidak setuju sebanyak 5% atau 4 orang dan sangat tidak setuju sebanyak 2,5% atau 2 orang.

- b. Kualitas udara disekitir tempat bekerja saya sangat baik.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan Sangat Setuju Yaitu ; 26,3% atau 35 orang, Setuju sebanyak 63,8% atau 51 orang, ragu-ragu sebanyak 3,8% atau 3 orang, tidak setuju sebanyak 5% atau 4 orang dan sangat tidak setuju 1,3% atau 1 orang.

- c. Ruangan yang temperaturnya cukup membuat ruang kerja menjadi sejuk sehingga saya bekerja menjadi lebih nyaman.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu : 25% atau 21 orang, setuju sebanyak 57,5% atau 46 orang, ragu-ragu sebanyak 10% atau 8 orang, tidak setuju sebanyak 2,5% atau 2 orang dan sangat tidak setuju 5% atau 4 orang.

- d. Tempat kerja terganggu suara bising sehingga saya tidak dapat bekerja dengan nyaman.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan Sangat setuju yaitu : 31,3% atau 25 orang, setuju sebanyak 61,3% atau 49 orang, ragu-ragu 2,5% atau 2 orang, tidak setuju sebanyak 3,8% atau 3 orang, dan tidak setuju sebanyak 1,3% atau 1 orang.

- e. Pemilihan warna dinding dilingkungan kerja sudah tepat karena tidak menyilaukan apabila terkena sinar matahari.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu : 31,3% atau 25 orang, setuju sebanyak 62,5% atau 50 orang, tidak setuju sebanyak 3,8% atau 3 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 2,5% atau 2 orang.

- f. Ruangan kerja saya tertata dengan rapi.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu : 32,5% atau 26 orang, setuju sebanyak 62,5% atau 50 orang, ragu-ragu sebanyak 2,5% atau 2 orang, tidak setuju sebanyak 1,3% atau 1 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 1,3% atau 1 orang.

- g. Kebersihan lingkungan kerja sudah baik sehingga membuat nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu : 38,8% atau 31 orang, setuju sebanyak 56,8% atau 45 orang, dan ragu-ragu sebanyak 5% atau 4 orang.

- h. Telah terdapat tempat sampah di setiap ruangan.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu : 42,5% atau 34 orang, setuju sebanyak 56,3% atau 45 orang, dan ragu-ragu sebanyak 1,3% atau 1 orang.

- i. Saya sering mendengarkan musik di dalam ruangan kerja.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu : 32,5% atau 26 orang, setuju sebanyak 60% atau 48 orang, ragu-ragu sebanyak 6,3% atau 5 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 1,3% atau 1 orang.

- j. Keberadaan petugas keamanan dalam lingkungan kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu : 40% atau 32 orang, setuju sebanyak 55% atau 44 orang, ragu-ragu sebanyak 2,5% atau 2 orang, dan tidak setuju sebanyak 2,5% atau 2 orang.

- k. Pimpinan dalam memberikan arahan selalu mudah dimengerti.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu : 7,5% atau 6 orang, setuju sebanyak 55% atau 44 orang, ragu-ragu sebanyak 13,8% atau 11 orang, tidak setuju sebanyak 21,3% atau 17 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 2,5% atau 2 orang.

- l. Penerapan waktu istirahat yang tepat dapat mendukung produktifitas kerja karyawan.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu : 11,3% atau 9 orang, setuju sebanyak 57,5% atau 46 orang, ragu-ragu sebanyak 16,3% atau 13 orang, tidak setuju sebanyak 12,5% atau 10 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 2,5% atau 2 orang

- m. Adanya perhatian dari atasan di lingkungan kerja sangat memotivasi semangat karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu : 13,8% atau 11 orang, setuju sebanyak 67,5% atau 54 orang, ragu-

ragu sebanyak 12,5% atau 10 orang, dan tidak setuju sebanyak 6,3% atau 5 orang.

- n. Saling membantu rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu : 13,8% atau 11 orang, setuju sebanyak 62,5% atau 50 orang, ragu-ragu sebanyak 8,8% atau 7 orang, dan tidak setuju sebanyak 15% atau 12 orang.

- o. telah terciptanya komunikasi yang baik antar rekan kerja untuk menambah kekompakan dalam aktivitas kerja.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu : 28,8% atau 23 orang, setuju sebanyak 65% atau 52 orang, ragu-ragu sebanyak 3,8% atau 3 orang, tidak setuju sebanyak 1,3% atau 1 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 1,3% atau 1 orang

- p. Telah terciptanya komunikasi yang baik antar rekan kerja untuk menambah kekompakan dalam aktivitas kerja.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu : 52,5% atau 42 orang, setuju sebanyak 45% atau 36 orang, dan ragu-ragu sebanyak 2,5% atau 2 orang.

2. Produktivitas Karyawan (Y)

Distribusi jawaban responden mengenai variable Produktivitas Karyawan dapat di lihat pada tabel berikut ini ;

Tabel 5.5
Distribusi Jawaban Responden
Mengenai Variabel Produktivitas Karyawan (Y)
PT. Semen Bosowa Maros

Item	SS		S		RR		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	25,0	56	70,0	0	0	1	1,3	3	3,8	80	100
2	16	20,0	58	72,5	0	0	3	3,8	3	3,8	80	100
3	20	25,0	49	61,3	5	6,3	1	1,3	5	6,3	80	100
4	17	21,3	55	68,8	2	2,5	3	3,8	3	3,8	80	100
5	23	28,8	51	63,8	0	0	3	3,8	3	3,8	80	100
6	13	16,3	54	67,5	8	10,0	5	6,3	0	0	80	100
7	26	32,5	48	60,0	5	6,3	0	0	1	1,3	80	100

Sumber : Data di olah 2020

- a. Pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu; 25% atau 20 orang, setuju sebanyak 70% atau 56 orang, tidak setuju sebanyak 1,3% atau 1 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 3,8% atau 3 orang.

- b. Saya terkadang melebihi batas waktu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu : 20% atau 16 orang, setuju sebanyak 72,5% atau 58 orang, tidak setuju sebanyak 3,8% atau 3 orang dan sangat tidak setuju sebanyak 3,8% atau 3 orang.

- c. Dalam mengerjakan suatu pekerjaan saya selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu ; 25% atau 20 orang, setuju sebanyak 61,3% atau 49 orang, ragu-ragu sebanyak 6,3% atau 5 orang, tidak setuju sebanyak 1.3% atau 1 orang dan sangat tidak setuju sebanyak 6,3% atau 5 orang.

- d. Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang diberikan.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu : 21,3 % atau 17 orang, setuju sebanyak 68,8% atau 55 orang, ragu-ragu sebanyak 2,5% atau 2 orang, tidak setuju sebanyak 3,8% atau 3 orang dan sangat tidak setuju sebanyak 3,8% atau 3 orang.

- e. Saya sering terlambat masuk kerja.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu : 28,8% atau 23 orang, setuju sebanyak 63,8% atau 51 orang, tidak setuju sebanyak 3,8% atau 3 orang dan sangat tidak setuju sebanyak 3,8% atau 3 orang.

- f. Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu : 16,3% atau 13 orang, setuju sebanyak 67,5% atau 54 orang, ragu-ragu sebanyak 10% atau 8 orang, dan tidak setuju sebanyak 6,3% atau 5 orang.

g. Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju yaitu : 32,5% atau 26 orang, setuju sebanyak 60% atau 48 orang, ragu-ragu sebanyak 6,3% atau 5 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 1,3% atau 1 orang

C. Metode Analisis dan Pengujian Analisis

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep/gejala kejadian yang di ukur. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilainya positif, maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid jika r hitung $\geq r$ tabel (pada taraf 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Uji Tabel Validitas

Variabel	Indikator	Koefesien Korelasi ®	Nilai R Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1	0,621	0,227	VALID
	X2	0,706	0,227	VALID
	X3	0,642	0,227	VALID
	X4	0,737	0,227	VALID
	X5	0,655	0,227	VALID
	X6	0,468	0,227	VALID

	X7	0,238	0,227	VALID
	X8	0,285	0,227	VALID
	X9	0,494	0,227	VALID
	X10	0,359	0,227	VALID
	X11	0,541	0,227	VALID
	X12	0,684	0,227	VALID
	X13	0,427	0,227	VALID
	X14	0,356	0,227	VALID
	X15	0,452	0,227	VALID
	X16	0,278	0,227	VALID
Produktivitas Karyawan	Y1	0,873	0,227	VALID
	Y2	0,933	0,227	VALID
	Y3	0,912	0,227	VALID
	Y4	0,920	0,227	VALID
	Y5	0,928	0,227	VALID
	Y6	0,297	0,227	VALID
	Y7	0,482	0,227	VALID

Sumber. Hasil Olah Data SPSS 24

Hasil uji validitas tersebut menunjukkan bahwa semua indikator yang di gunakan untuk mengukur variable-variabel yang di gunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien regresi yang lebih besar dari r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) sehingga semua indikator dan variable pada penelitian ini dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas di gunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat di gunakan lagi dalam penelitian yang sama. Suatu variable di katakan reliable jika memberikan *Cronbach Alpha* lebih besar dari r tabel (*Cronbach Alpha* > 0,227). Hasil pengujian reliabilitas setiap variable dapat dilihat pada tabel berikut :

Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,809	Reliabel
Produktivitas Karyawan	0,893	Reliabel

Sumber. Hasil Olah Data SPSS 24

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan semua variable mempunyai nilai Cronbach Alpa > 0,227 sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur masing-masing variable dari kuesioner adalah reliable yang berarti bahwa kuesoiner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner handal (dapat dihandalkan).

3. Hasil Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi adalah analisis tentang hubungan antara dua variable atau lebih, variable bebas dengan satu variable terikat. Dalam penelitian ini, analisis regresi linear sederhana antara pengaruh Lingkungan Kerja (X) dengan Produktivitas Karyawan (Y). Analisis linear sederhana bertujuan untuk meramalkan nilai pengaruh variable bebas

terhadap variable terikat dengan menggunakan rumus persamaan regresi sebagai berikut.

Analisis regresi dilakukan dengan bantuan computer program SPSS 24, dasar pengambilan keputusan berdasarkan angka probabilitas. Jika angka probabilitas hasil analisis $\leq 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis (H_a) diterima.

Berdasarkan dari hasil analisis dengan menggunakan Program SPSS 24, maka di peroleh hasil analisis regresi sebagai berikut.

Tabel

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.403	.571		2.455	.016
LINGKUNGAN KERJA	.650	.139	.467	4.667	.000

ependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Sumber, Hasil olah SPSS 24

Berdasarkan tabel di atas dapat di peroleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut.

$$Y = 1.403 + 0.650$$

- Nilai konstanta sebesar 1.403 yang berarti bahwa sekalipun nilai X terjadi perubahan, maka nilai konstanta tetap.
- Jika variable X (Lingkungan Kerja) naik sebesar 1%, maka akan mempengaruhi kenaikan variable Y (Produktivitas Karyawan) sebesar 0,650

- Konstanta sebesar 1.403 artinya jika $X = 0$ maka $Y = 1.403$

4. Hasil Uji T

Pengujian parsial (Uji T) digunakan untuk menunjukkan sejauh mana pengaruh satu variable bebas secara individu dalam menerangkan variable terikat. Hasil analisis Uji T sebagai berikut.

a. Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Untuk uji besarnya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan digunakan Uji-T atau uji parsial. Sampel yang digunakan sebanyak 60 orang, sehingga pengujian $df=n-k$ (jumlah responden – jumlah variabel) dan tingkat kepercayaan (tingkat Error) (α) =5% atau 0,05 maka di peroleh $T_{tabel} = 1.67155$ dengan kriteria pengujian.

- Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka suatu hipotesis dapat di terima dan nilai $t_{error} > t_{sig}$, sehingga variabel X mempunyai keeratan hubungan terhadap variabel Y
- Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka suatu hipotesis di tolak dan nilai $t_{error} < t_{sig}$, Sehingga variabel X tidak mempunyai keeratan hubungan terhadap variabel Y

Hasil perhitungan untuk variable X yang menghasilkan T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} ($3.558 > 1.67155$) dan nilai T_{error} lebih besar dari nilai T_{sig} ($0,05 > 0,001$).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Semen

Bosowa Maros. Berdasarkan hasil Uji-T, maka hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada PT. Semen Bosowa Maros **di Terima**.

5. Analisis Korelasi

Analisis koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana korelasi atau hubungan antara variabel X terhadap variabel Y. berikut ditampilkan interpretasi koefisien korelasi :

Tabel
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0.80 – 1.000	Sangat kuat
0.60 – 0.799	Kuat
0.40 – 0.599	Cukup kuat
0.20 – 0.399	Rendah
0.00 – 0.199	Sangat rendah

Sumber : J. Supranto 2008

Dari data yang telah di olah maka di peroleh sebagai berikut :

Tabel
Model Summary

Model	R	Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						Change	df1	df2	
	.467 ^a	.218	.208	.616	.218	21.777	1	78	.000

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

Sumber : Data diolah dari SPSS Statistik

Berdasarkan data di atas bahwa nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,467 menunjukkan bahwa terjadi korelasi yang cukup kuat berada diantara (0.40 – 0,599) menunjukkan adanya hubungan antara variabel X terhadap variabel Y yang cukup kuat. Jadi Lingkungan Kerja mempunyai hubungan yang cukup kuat terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros.

6. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien detrmniasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dari hasil perhitungan menggunakan program SPSS 24. Dapat diketahui bahwa koefisien determinasi di tentukan dengan melihat nilai (R square) yang diperoleh sebesar 0.218 atau 21,8% yang ditafsirkan bahwa Lingkungan Kerja (X) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 21,8% terhadap Produktivitas Karyawan dan 78,2% dipengaruhi oleh faktor lain selain Lingkungan Kerja.

D. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan bagian mekanikal pada PT. Semen Bosowa Maros dengan kategori baik. Dimana dalam hal ini dapat di ketahui bahwa produktivitas karyawan akan meningkat setelah mendapatkan factor – factor yang menunjang lingkungan kerja..

Berdasarkan hasil analisis maka melalui lingkungan kerja diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan, Setelah melakukan

observasi dengan menggunakan kuesioner sebagai media pengumpulan data yang kemudian dianalisis dengan menggunakan Uji regresi berganda dengan menggunakan program SPSS 24. Tujuan dilakukannya analisis tersebut adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan bagian mekanikal pada PT. Semen Bosowa Maros.

Dengan demikian diperoleh koefesien variable lingkungan kerja (X) adalah 0,650 sedangkan konstanta sebesar 1.403 dengan demikian dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut. Hal ini berarti apabila ada penambahan rata-rata terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 1.403 untuk setiap perubahan satuan dalam variable Lingkungan Kerja dan konstanta di anggap tetap. Atau dapat di jelaskan bahwa apabila produktivitas kerja berubah disebabkan karena setiap lingkungan kerja tersebut mengalami perubahan sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prouduktivitas kerja.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan bagian mekanikal maka dapat di tarik kesimpulan dari penelitian ini yaitu hasil perhitungan untuk variabel pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Semen Bosowa Maros.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah di uraikan, maka dapat di sajikan beberapa saran sebagai bahan rekomendasi kepada pihak pengelola PT. Semen Bosowa Maros, sebagai berikut:

1. Agar dapat meningkatkan Produktivitas Karyawan maka hendaknya Lingkunga Kerja selalu diperhatikan.
2. Untuk lebih meningkatkan Produktivitas Kerja di harapkan pihak pengelola PT Semen Bosowa. lebih meningkatkan perhatiannya kepada karyawan agar kiranya karyawan lebih bersemangat dan lebih nyaman ketika melakukan pekerjaan.
3. Hasil uji koefesien korelasi di peroleh hasil bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dan hasil uji koefesien determinasi menunjukkan kontribusi Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dengan kontribusi sebesar 78,2%.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2016. *Concep And Indicator Human Reseources Management For Management Researth*. Yogyakarta: Deepublish
- Ahyari, Agus. 2005. *Manajemen Produksi dan Operasi*. Jakarta: Erlangga.
- Anoraga, Pandji. 2000. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti: Jakarta.
- Batjo, Nurdin dan Mahadin Shaleh. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur.
- Busro, muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Elbadiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: CV.IRDH.
- Idris, Amiruddin. 2016. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber daya manusia dalam Persfektif Global*. Pekanbaru: Unri Pres.
- Hasibuang, Malayu.S.P. 2009. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A P. 2005. *Manajemen sumber daya manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta: IPWI.
- Norianggono, Yacinda Cresstela Prasyda, dkk. 2014. *Pengaruh Lingkungan Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 8 No. 2.
- Sedarmayanti. 2004. *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung:PT.Refika Aditama.
- Senata, I Wayan.dkk. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD. Kembang Sari Kabupaten Bandung*. Pendidikan Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sinaga, Swandono. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit Pt.Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau)*. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Riau.
- Soetrisno,Edy.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Subekti, Akhmad dan Muhammad Jouhan.2012.*Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia(MSDM)*.Jakarta:prestasi Pustaka.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Edisi Kedua, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2003). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.
- Suseno, Vyo Sandra dan Miftahul Munir. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi bagian Sanggan (studi kasus Pada PT. Gudang Garam, Tbk.)*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin.
- Susilo, Herawati dkk. 2009. *Penelitian Tindakan Kelas Sebagai Sarana Keprofesionalan Guru dan Calon Guru*. Malang: Bayumedia.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan isu Penelitian*. Cetakan Ketiga. Bandung: Kerjasama Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia dengan Alfabeta.

KUESIONER
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN BAGIAN MEKANIKAL PADA PT. SEMEN BOSOWA
MAROS

Responden yang terhormat,

Pernyataan dibawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun proposal pada Universitas Muslim Maros. Saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner berikut ini sesuai dengan kondisi pekerjaan di lapangan, dengan menjunjung tinggi kejujuran, dan tanpa adanya intervensi dari pihak manapun. Terima kasih.

A. Identitas Responden

Usia :

Jenis kelamin :

Pendidikan terakhir :

B. Keterangan

Pernyataan yang tersedia hanya di jawab dengan membubuhkan tanda *checklist* (pada salah satu jawaban dengan yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu dan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Adapun makna kodenya, yaitu:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

1. LINGKUNGAN KERJA

NO.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya					
2	Kualitas udara disekitir tempat bekerja saya sangat baik					
3	Ruangan yang temperaturnya cukup membuat ruang kerja menjadi sejuk sehingga saya bekerja menjadi lebih nyaman					
4	Tempat kerja terganggu suara bising sehingga saya tidak dapat bekerja dengan nyaman					
5	Pemilihan warna dinding dilingkungan kerja sudah tepat karena tidak menyilaukan apabila terkena sinar matahari.					
6	Ruangan kerja saya tertata dengan rapi					
7	Kebersihan lingkungan kerja sudah baik sehingga membuat nyaman dalam bekerja					
8	Telah terdapat tempat sampah di setiap ruangan					
9	Saya sering mendengarkan musik di dalam ruangan kerja					
10	Keberadaan petugas keamanan dalam lingkungan kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman					
11	Pimpinan dalam memberikan arahan selalu mudah dimengerti					
12	Penerapan waktu istirahat yang tepat dapat mendukung produktifitas kerja karyawan					
13	Adanya perhatian dari atasan di lingkungan kerja sangat memotivasi semangat karyawan dalam bekerja.					
14	Saling membantu rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya					
15	telah terciptanya komunikasi yang baik antar rekan kerja untuk menambah kekompakan dalam aktivitas kerja.					
16	Telah terciptanya komunikasi yang baik antar rekan kerja untuk menambah kekompakan dalam aktivitas kerja					

2. PRODUKTIVITAS KARYAWAN

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan					
2	Saya terkadang melebihi batas waktu yang telah ditetapkan.					
3	Dalam mengerjakan suatu pekerjaan saya selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan					
4	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang diberikan					
5	Saya sering terlambat masuk kerja					
6	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik					
7	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini					

*mohon di cek kembali dan pastikan tidak ada tidak

ada pernyataan yang tidak terisi*

**TERIMAKASIH ATAS PARTISIPASI
SAUDARA/SAUDARI**

RIWAYAT HIDUP



ASRIYADI biasa dipanggil Adi lahir di Maros pada tanggal 20 November 1995. Peneliti merupakan anak ke empat dari empat bersaudara lahir dari pasangan suami istri, Bapak H. Muh. Nasir dan Ibu Hj. Hasnaeni. penulis sekarang bertempat tinggal di Dusun Bontokappong Desa Tukamasea Kecamatan Bantimurung Kabupaten Maros. Penulis mulai memasuki jenjang Pendidikan Dasar di SDN 39 Inpres Bontokappong dan lulus pada tahun 2008. Kemudian penulis melanjutkan Pendidikan Menengah Pertama di SMPN 10 Bantimurung dan lulus pada tahun 2011. Kemudian penulis kembali melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan pada SMKN 1 Maros dan lulus pada tahun 2014. Kemudian ditahun 2016 penulis melanjutkan Pendidikan Program Strata 1 dengan jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Yayasan Perguruan Islam Maros yang sekarang berganti nama menjadi Universitas Muslim Maros pada tahun 2019. Penulis berhasil menyelesaikan studinya dan meraih gelar Sarjana Ekonomi dengan judul skripsi **“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Mekanikal pada PT. Semen Bosowa Maros”**.