

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN DI PT. MANADO MEDIA GRAFIKA (TRIBUN MANADO)**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi dalam Program Studi Ekonomi Syariah



Oleh:

Diah Safitri Husna
NIM. 1841034

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
MANADO**

1444 H/2022 M

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Diah Safitri Husna

NIM : 1841034

Program : Sarjana (Strata Satu)

Institusi : IAIN Manado

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa SKRIPSI ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Manado, 27 September 2022

Saya yang menyatakan,

A red rectangular stamp with the text "METRIS MANADO" and "4088AAJXD141116" is visible. Overlaid on the stamp is a handwritten signature in black ink.

Diah Safitri Husna
(NIM. 1841034)

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado

Di
Manado,-

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara/i:

Nama : Diah Safitri Husna

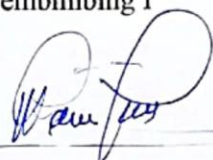
NIM : 1841034

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado)

Sudah dapat diajukan untuk ujian Skripsi. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pembimbing I



Ridwan Tabe, S.Pd., M.Si.
NIP. 1975707092008011008

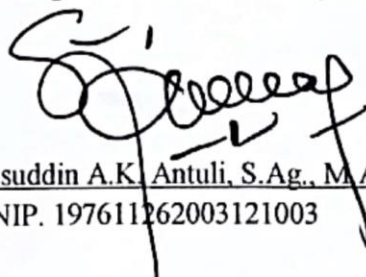
Pembimbing II



Sjamsuddin A.K. Antuli, S.Ag., M.A.
NIP. 197611262003121003

Mengetahui

Ketua Program Studi Ekonomi Syariah



Sjamsuddin A.K. Antuli, S.Ag., M.A.
NIP. 197611262003121003

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado)” yang disusun oleh Diah Safitri Husna, NIM: 1841034, Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Ekonomi Syariah IAIN Manado, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang *munaqasyah* yang diselenggarakan pada Senin, 5 Desember 2022, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, Program Studi Ekonomi Syariah, dengan beberapa perbaikan.

Manado, 15 Desember 2022

DEWAN PENGUJI

Ketua : Dr. Ridwan Tabe, S.Pd., M.Si.
Sekretaris : Sjamsuddin A.K. Antuli, S.Ag., M.A.
Munaqisy I : Ridwan Jamal, S.Ag., M.HI.
Munaqisy II : Fitria Ayu Lestari Niu, M.S.A., Ak.

(*Ridwan Tabe*)
(*Sjamsuddin A.K. Antuli*)
(*Ridwan Jamal*)
(*Fitria Ayu Lestari Niu*)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Rosdalina Bukido, M.Hum

NIP. 197803242006042003

TRANSLITERASI

Trasliterasi Arab-Latin berdasarkan keputusan bersama Menteri Agama RI, dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI nomor 158/1987 dan 0543 b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

1. Transliterasi Arab-Latin IAIN Manado adalah sebagai berikut:

a. Konsonan Tunggal

Arab	Indonesia	Arab	Indonesia
ا	A	ط	!
ب	B	ظ	?
ت	T	ع	‘
ث	ṡ	غ	G
ج	J	ف	F
ح	ḥ	ق	Q
خ	Kh	ك	K
د	D	ل	L
ذ	Ḍ	م	M
ر	R	ن	N
ز	Z	و	W
س	S	ه	H
ش	Sy	ء	’
ص	ṡ	ي	Y
ض	Ḍ		

b. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap, termasuk tanda *syaddah*, harus ditulis secara lengkap, seperti:

يُأحمد : ditulis *Ahmadiyyah*

شمسيّة : ditulis *Syamsiyyah*

c. Ta' Marbutāh di Akhir Kata

- 1) Bila dimatikan ditulis “h”, kecuali untuk kata-kata Arab yang sudah terserap menjadi bahasa Indonesia:

جمهورية : ditulis *Jumhūrīyyah*

مملكة : ditulis *Mamlakah*

- 2) Bila dihidupkan karena berangkat dari kata lain, maka ditulis “t”:

نعمةالله : ditulis *Ni'matullah*

زكاةالفظ : ditulis *Zakāt al-Fitr*

d. Vokal Pendek

Tanda *fathah* ditulis “a”, *kasrah* ditulis “i”, dan *damah* ditulis “u”.

e. Vokal Panjang

- 1) “a” panjang ditulis “ā”, “i” panjang ditulis “ī”, dan “u” panjang ditulis “ū”, masing-masing dengan tanda *macron* (¯) di atasnya.
- 2) Tanda *fathah* + huruf *yā'* tanpa dua titik yang dimatikan ditulis “ai”, dan *fathah* + *wawu* mati ditulis “au”.

f. Vokal-vokal Pendek Berurutan

Vokal-vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof (‘):

أنتم : a’antum

مؤنث : mu’annas

g. Kata Sandang Alif + Lam

- 1) Bila diikuti huruf *qamariyyah* ditulis al-:

الفرقان : ditulis *al-furqān*

- 2) Bila diikuti huruf *Syamsiyyah*, maka al- diganti dengan huruf *syamsiyyah* yang mengikutinya:

السنة : ditulis *as-Sunnah*

h. Huruf Besar

Penulisan huruf besar disesuaikan dengan EYD.

i. Kata dalam Rangkaian Frasa Kalimat

- 1) Ditulis kata per kata atau;
- 2) Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dalam rangkaian tersebut:

شيخ الإسلام : *Syaikh al-Islām*

تاج الشريعة : *Tāj asy-Syārī 'ah*

السالمياتصور : *At-Tasawwur al-Islāmī*

j. Lain-lain

Kata-kata yang sudah dibakukan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) seperti *ijmak*, *nas*, *akal*, *hak*, *nalar*, *paham*, *dsb.*, ditulis sebagaimana dalam kamus tersebut.

ABSTRAK

Nama : **Diah Safitri Husna**
NIM : **1841034**
Judul Skripsi : **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan pendekatan asosiatif. Data penelitian menggunakan data primer yaitu kuesioner dan data sekunder berupa buku, jurnal dan sumber lain yang relevan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado) yang berjumlah 69 orang dan sampel yang digunakan adalah keseluruhan populasi yakni 69 orang. Teknik analisis data terdiri dari analisis regresi linear sederhana, uji t dan uji koefisien determinasi dengan menggunakan aplikasi pengolah data SPSS 28. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan di PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado). Hasil ini berdasarkan pada nilai signifikansi lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan yaitu sebesar $0,001 < 0,05$ atau nilai t hitung $9,800 > t$ tabel $1,996$ dengan persentase pengaruhnya sebesar 58,9%. Hasil ini menunjukkan bahwa salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah dengan memperbaiki dan mengatur lingkungan kerjanya agar memiliki pengaruh positif terhadap para karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Produktivitas, Karyawan

ABSTRACT

Name : Diah Safitri Husna
Students' ID : 1841034
Faculty : Islamic Economics and Business IAIN Manado
Study Program : Sharia Economics
Title : The Effect of the Working Environment towards Employee Productivity at PT. Manado Media Graphics (Tribun Manado)

This research aims to find out the effect of the working environment towards employee productivity at PT. Manado Media Graphics (Tribun Manado). This utilizes quantitative research method, with an associative approach. The research data employed primary data, namely questionnaires and secondary data in the form of books, journals and other relevant sources. The population in this research was all employees of PT. Manado Media Graphic (Tribun Manado), totaling 69 people and the sample was the entire population, namely 69 people. The data analysis technique consisted of simple linear regression analysis, t-test and coefficient of determination test using the SPSS 28 data processing application. The results indicate that the working environment variable has a positive and significant effect on employee productivity variable at PT. Manado Media Graphic (Manado Tribune). This result is based on the significance value of the working environment towards employee productivity, which is equal to $0.001 < 0.05$ or a t-count value of $9.800 > t\text{-table } 1.996$ with a percentage of influence of 58.9%. These results state that one of the efforts that can be made by companies to increase employee productivity is to improve and regulate the working environment so that it has a positive effect on employees.

Key Words: *Working Environment, Productivity, Employees*



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Manado. Tak lupa sholawat dan salam selalu kita haturkan kepada Nabi dan junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah membimbing kita keluar dari zaman kebodohan menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Peneliti sangat menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado)”, tidak terlepas dari bimbingan, kerja keras, doa, dukungan serta bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

Kedua orang tua peneliti, Bapak Muhamad Samiran dan Ibu Hartatik Sururi karena berkat doa, dukungan dan kasih sayang mereka yang tiada henti-hentinya diberikan sehingga peneliti dapat berhasil sampai ke tahap ini.

Kemudian tak lupa pula, ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada yang terhormat:

1. Bapak Delmus Puneri Salim, S.Ag., M.A., M.Res., Ph.D selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado.
2. Bapak Dr. Ahmad Rajafi, M.HI selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Ibu Dr. Radlyah H. Jan, S.E., M.Si selaku Wakil Rektor II Bidang AUAK dan Ibu Dr. Musdalifa Dachrud, M.Si., M.Psi selaku Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Dr. Rosdalina Bukido, M.Hum selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Manado. ibu Dr. Andi Mukarramah Nagauleng, M.Pd, selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga. Bapak Ridwan Jamal, S.Ag., M.HI selaku Wakil Dekan II Bidang Administrasi Umum,

Perencanaan dan Keuangan sekaligus dosen Penguji I pada penelitian ini. Serta Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, bapak Dr. Munir Tubagus S.Kom., M.Cs.

4. Bapak Sjamsuddin A.K. Antuli, S.Ag., M.A selaku Ketua Prodi Ekonomi Syariah sekaligus dosen Pembimbing II pada penelitian ini, yang telah memberikan arahan, saran, dan membimbing selama penyusunan skripsi ini.
5. Kabag Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Ibu Fanny Zaman, S.Ag.
6. Kasubbag Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Bapak Emil Y. Rowian, S.E beserta staff-nya.
7. Bapak Dr. Ridwan Tabe, M.Si. selaku dosen Pembimbing I, yang telah memberikan arahan, saran dan membimbing peneliti selama penyusunan skripsi ini. Kepada Ibu Dr. Hj. Nurlaila Harun, M.Si selaku dosen Pembimbing Akademik, yang senantiasa memberikan arahan dan motivasi. Serta peneliti ucapkan terima kasih juga kepada Ibu Fitria Ayu Lestari Niu, M.S.A., Ak. selaku dosen Penguji II pada penelitian ini.
8. Kepala Perpustakaan IAIN Manado, Ibu Dr. Nenden Herawati, M.H beserta seluruh staff-nya.
9. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan staff pengajar yang dengan ikhlas mengajarkan berbagai ilmu pengetahuan serta mengembangkan wawasan selama menempuh pendidikan di IAIN Manado.
10. Kepada Pimpinan Perusahaan PT. Manado Media Grafika, Bapak Risdianto Tunandi dan Pimpinan Redaksi Tribun Manado, Bapak Jumadi Mappanganro. Karena telah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan yang beliau pimpin.
11. Kak Stevani Mottoh selaku Human Resources Tribun Manado, yang telah banyak membantu dan memberikan motivasi selama pelaksanaan penelitian.
12. Seluruh karyawan PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado) baik divisi Bisnis dan divisi Redaksi, peneliti sangat berterima kasih atas dukungan dan bantuannya karena telah bersedia meluangkan waktu dalam hal pengisian kuesioner sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan.

13. Keluarga peneliti terutama untuk kakek tercinta Bapak Muhammad Sururi, kakak dan adik tersayang Dwi Dzul Anggraini dan Alif Sahid Hidayatullah, paman Haryanto Sururi dan bibi Haryanti Sururi serta seluruh keluarga yang senantiasa memberikan dukungan dan doa sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
14. Tidak lupa peneliti ucapkan terima kasih kepada Rauda Haya, Erick Yusuf, Sinta Anggraini, Sri Hasya, Yulia Songkaton, Putri Fitrianiingsih, Usman, Kak Mimi dan Kak Risni karena telah membantu dan selalu kebersamai peneliti baik dalam keadaan senang maupun sulit.
15. Teman-teman seperjuangan kelas Ekonomi Syariah A angkatan 2018, terima kasih karena telah kebersamai dan menjadi bagian dari perjuangan selama menyelesaikan studi di IAIN Manado.
16. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah membantu dan berpartisipasi dalam penyusunan tugas akhir ini. Semoga seluruh amal baik mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu peneliti memohon maaf atas segala kekurangan di dalam skripsi ini. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Manado, 27 September 2022

Peneliti,



Diah Safitri Husna
NIM. 1841034

MOTTO

“Tidak akan ada kata gagal bagi orang yang senantiasa berusaha dan berdoa”

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
PERNYATAAN KEASLIAN	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
TRANSLITERASI.....	iv
ABSTRAK (INDONESIA)	vii
ABSTRACT (INGGRIS)	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
MOTTO.....	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah	5
E. Tujuan Penelitian	5
F. Kegunaan Penelitian.....	6
G. Definisi Operasional.....	6
H. Penelitian Terdahulu	8
BAB II KAJIAN TEORITIS	12
A. Lingkungan Kerja	12
B. Produktivitas Karyawan	21
C. PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado)	29

D. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	31
B. Rancangan Penelitian	31
C. Populasi dan Sampel	32
D. Data dan Instrumen	32
E. Teknik Pengumpulan Data	34
F. Teknik Analisis Data.....	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	40
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	40
B. Hasil Penelitian	48
C. Pembahasan	66
BAB V PENUTUP.....	69
A. Kesimpulan.....	69
B. Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN PENELITIAN	75

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Pengelompokkan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2 Pengelompokkan Responden Berdasarkan Tingkat Usia	49
Table 4.3 Pengelompokkan Responden Berdasarkan Waktu Lama Bekerja	50
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja	51
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Karyawan ...	53
Tabel 4.6 Hasil Statistik Deskriptif Variabel.....	54
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel X (Lingkungan Kerja).....	56
Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Y (Produktivitas Karyawan)	57
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Variabel X (Lingkungan Kerja)	58
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Variabel Y (Produktivitas Karyawan).....	58
Tabel 4.11 Uji Normalitas <i>Kolmogorof-smirnof</i>	59
Tabel 4.12 Uji Linearitas	60
Tabel 4.13 Uji Regresi Linear Sederhana	61
Tabel 4.14 Uji t (Uji Koefisien Regresi Secara Parsial)	62
Tabel 4.15 Ketentuan Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	64
Tabel 4.16 Uji Koefisien Determinasi	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Kantor PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado).....	40
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado) .	43

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan era kehidupan yang juga diliputi oleh meningkatnya daya saing yang semakin ketat, menuntut sebuah perusahaan untuk dapat bersaing dalam menunjukkan yang terbaik, memiliki strategi yang unggul dan kesempurnaan dalam pengelolaan organisasi. Ketahanan ini hanya mungkin ditingkatkan apabila perusahaan memiliki persiapan yang matang dalam menghadapi semua tantangan, bersedia menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan, selalu mengevaluasi hasil kerja dan perusahaan juga dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya secara berkelanjutan.¹

Aspek tenaga kerja pada ruang lingkup perusahaan adalah aspek penunjang yang memerlukan perhatian khusus, karena tenaga kerja yang bekerja di lingkungan organisasi adalah penggerak dalam mencapai tujuan bersama. Selain itu baik buruknya pengelolaan tenaga kerja atau karyawan dapat membawa dampak terhadap pencapaian yang akan didapatkan perusahaan. Dari sumber daya lain yang dimiliki, yang memiliki peran penting dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan adalah tenaga kerja. Hal ini dikarenakan tenaga kerja adalah satu-satunya sumber daya yang dimiliki perusahaan yang memiliki akal, kemampuan, perasaan dan pengetahuan.

Tenaga kerja atau karyawan yang mempunyai kompetensi adalah sebuah aset dan berperan sebagai modal vital non-material di dalam perusahaan. Salah satu aspek yang dapat menentukan berhasilnya kinerja dari personal, tim maupun organisasi dapat dilihat dari produktivitas tenaga kerjanya. Sebuah perusahaan diharapkan untuk terus meningkatkan tingkat produktivitas dengan semaksimal mungkin, karena tingkat produktivitas karyawan sangatlah penting sebagai alat ukur keberhasilan suatu perusahaan. Apabila produktivitasnya

¹ Meldona dan Siswanto, *Perencanaan Tenaga Kerja (Tinjauan Integratif)* (Malang: UIN MALIKI PRESS, 2012), h. 3.

tinggi atau meningkat, maka perusahaan akan dinyatakan berhasil. Sedangkan jika produktivitasnya menurun atau bahkan semakin hari semakin rendah, maka perusahaan dapat dinyatakan tidak atau kurang berhasil.²

Ibnu Sukoco dan Basu Swasta mendefinisikan produktivitas sebagai sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara sumber (jumlah tenaga kerja, modal, energi dan sebagainya) dan hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) untuk digunakan dalam menciptakan hasil kerja sesuai dengan yang diinginkan.³ Dalam mengembangkan perusahaan, diperlukan peningkatan produktivitas karyawan karena akan menciptakan karyawan yang profesional, kreatif dan terampil serta dapat bekerja dengan efektif. Produktivitas karyawan bukan hanya memiliki tujuan untuk mencapai hasil kerja sebanyak mungkin, namun juga harus memperhatikan faktor kualitas hasil kerjanya.

Sedarmayanti mengemukakan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu lingkungan kerja. Dan kenyamanan lingkungan kerja adalah faktor yang harus diperhatikan perusahaan agar dapat menunjang produktivitas kerja. Menurut Nitisemito, istilah lingkungan kerja mengacu kepada segala sesuatu di lingkungan terdekat karyawan yang berpotensi mempengaruhi terhadap seberapa baik dirinya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan.⁴

Segala sesuatu yang melingkupi karyawan selama bekerja di kantor disebut dengan lingkungan kerja dan sangat diharapkan untuk dapat memberikan rasa nyaman bagi karyawan untuk bekerja lebih maksimal. Lingkungan kerja yang nyaman dapat berupa ruang kerja yang bersih, penataan ruang yang baik, warna yang indah, sirkulasi udara yang cukup, pencahayaan yang memadai, jauh dari kebisingan yang mengganggu konsentrasi kerja,

² Wibowo, Manajemen Kinerja (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016), h. 93.

³ Ravela Septianingrum, 'Pengaruh Lingkungan Dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Yuro Mustika Purbalingga' (Universitas Negeri Semarang, 2011),h. 2.

⁴ Alex S. Nitisemito, Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia) (Jakarta Timur: Ghalia Indonesia, 2020), h. 183.

terjaminnya keamanan karyawan dan rasa kebersamaan antara pimpinan dengan sesama karyawan atau rekan kerja.⁵

Faktor lingkungan kerja dan produktivitas kerja merupakan dua hal yang saling berkaitan. Bagi suatu perusahaan dalam rangka merencanakan lingkungan kerja yang baik, perusahaan harus memiliki wawasan mengenai lingkungan kerja yang akan dipersiapkan sesuai dengan kebutuhan dan kenyamanan karyawan. Selain itu, diperlukan juga perhatian khusus dari perusahaan agar menjadikan pengelolaan lingkungan kerja sebagai prioritas dengan cara mengevaluasi secara rutin unsur-unsur lingkungan kerja yang akan digunakan sebagai penunjang dan membantu pekerjaan karyawan.

PT. Manado Media Grafika atau yang dikenal dengan Tribun Manado adalah penyedia jasa percetakan dan periklanan yang memproduksi beragam produk media cetak seperti koran harian Tribun Manado, majalah, tabloid dan produk media cetak lainnya. Selain itu, perusahaan ini juga menawarkan layanan periklanan kepada instansi dan masyarakat umum untuk media cetak maupun media online Tribun Manado.

Untuk mendapatkan hasil yang maksimal, perusahaan memerlukan karyawan yang mempunyai keahlian dan profesional dalam bekerja. Agar dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab dan fungsinya, semua karyawan harus dapat menggunakan kemampuannya secara efektif dan efisien. Selain itu, para karyawan harus berkualitas dan memiliki produktivitas yang baik dalam bekerja.

Namun karena perusahaan ini merupakan penyedia informasi dan berita melalui media cetak maupun media online yang diantaranya memiliki jadwal terbit Koran setiap hari Senin-Sabtu dan jadwal terbit setiap hari di media online, perusahaan menuntut para karyawannya untuk selalu totalitas dan memiliki produktivitas kerja yang tinggi agar dapat mencapai hasil target kerja yang telah ditetapkan perusahaan setiap harinya.

⁵ I Wayan Senata, I Made Nuridja, and Kadek Rai Suwenda, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD. Kembang Sari Kabupaten Badung Tahun 2012', *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, Vol. 4.No. 1 (2014), h. 1-10.

Akan tetapi berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti ketika melakukan kegiatan Kuliah Kerja Profesi (KKP) selama tiga bulan disana, produktivitas karyawan di perusahaan ini dinilai masih kurang optimal. Hal ini dikarenakan masih terdapat sistem kerja yang kurang baik, contohnya seperti banyak karyawan yang masih kurang disiplin ditandai dengan keterlambatan masuk kerja dan kebiasaan karyawan menunda pekerjaan yang mengakibatkan pekerjaan menumpuk sehingga target perusahaan tidak tercapai secara maksimal. Alasan peneliti memilih lingkungan kerja sebagai variabel independen dalam penelitian ini karena berdasarkan pengamatan peneliti di perusahaan. Selama bekerja terdapat banyak dari karyawan yang mengeluhkan terkait dengan faktor lingkungan kerja perusahaan, diantaranya seperti kebersihan di tempat kerja karyawan dan ruangan yang lain, kerapihan penataan ruang kerja yang kurang diperhatikan dan kurangnya perawatan beberapa fasilitas kerja.

Kondisi fisik kantor PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado) secara umum dapat dikatakan cukup baik, karena masing-masing bagian kerja memiliki ruangan tersendiri dan sudah terdapatnya berbagai fasilitas kantor untuk menunjang pekerjaan karyawan. Namun terdapat beberapa hal yang masih kurang diperhatikan seperti kebersihan ruangan kerja secara keseluruhan yang lupa untuk dibersihkan dan seringkali mengganggu karyawan pada saat bekerja, kondisi ruangan yang tertutup membuat sirkulasi udara yang masih kurang di dalam ruangan. Selain itu, dikarenakan lokasi kantor yang berada di tepi jalan besar, membuat sering terdengarnya suara-suara kendaraan besar seperti truk yang cukup bising dan seringkali mengganggu pada saat bekerja.

Berdasarkan dari latar belakang dan permasalahan yang telah diuraikan, maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti sejauh mana lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, peneliti mengambil judul penelitian ini yakni **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado)”**.

B. Identifikasi Masalah

Adapun pada penelitian ini yang menjadi topik permasalahan berdasarkan dari hasil observasi yang dilaksanakan peneliti di tempat penelitian yaitu:

1. Kebersihan ruangan kerja secara keseluruhan seperti sudut-sudut ruangan dan bagian bawah meja karyawan yang seringkali lupa dibersihkan, membuat karyawan merasa tidak nyaman pada saat bekerja.
2. Kondisi ruangan yang tertutup, membuat masih kurangnya sirkulasi udara di dalam ruangan.
3. Lokasi kantor yang berada ditepi jalan raya membuat sering terdengarnya suara-suara bising yang berasal dari suara kendaraan-kendaraan di jalan raya, mengakibatkan karyawan terganggu pada saat bekerja.
4. Terdapat beberapa karyawan yang sering menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan, yang mengakibatkan banyak pekerjaan yang menumpuk dan akhirnya diselesaikan pada waktu yang tidak sesuai target yang ditetapkan perusahaan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan dari identifikasi masalah di atas, maka peneliti membatasi permasalahan yang ada di dalam penelitian ini hanya berkaitan dengan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, didapatkan rumusan masalah yaitu:
Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT Manado Media Grafika (Tribun Manado)?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado).

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis dan secara praktis, diantaranya sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan sumbangan pemikiran untuk menambah wawasan tentang konsep produktivitas khususnya di PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado).

2. Secara Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta sebagai sarana pengaplikasian ilmu pengetahuan yang didapatkan selama perkuliahan.

b. Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi atau masukan untuk mendukung penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

c. Bagi PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan terkait dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan untuk meningkatkan kualitas perusahaan menjadi lebih baik kedepannya.

G. Definisi Operasional

1. Lingkungan Kerja (X)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan. Baik berupa fisik yang berkaitan dengan sarana dan prasarana yang terdapat disekitar tempat kerja, meliputi ruangan kerja, fasilitas kantor, alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Selain itu, nonfisik yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan dengan atasan maupun sesama karyawan yang terjadi di lingkungan

perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung.

Adapun indikator yang peneliti gunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja menurut Sedarmayanti adalah sebagai berikut:⁶

- a. Suasana kerja
- b. Penerangan di tempat kerja
- c. Sirkulasi udara
- d. Suara bising
- e. Tersedianya fasilitas kerja
- f. Ruang gerak yang diperlukan
- g. Keamanan di tempat kerja
- h. Hubungan dengan rekan kerja

2. Produktivitas Karyawan (Y)

Produktivitas adalah suatu keinginan dan upaya dari manusia untuk dapat meningkatkan kualitas di dalam kehidupannya dan kehidupannya di segala aspek bidang. Produktivitas karyawan dapat diartikan sebagai tingkat kemampuan karyawan untuk mendapatkan lebih banyak hasil dengan mempertahankan biaya yang tetap, mengerjakan sesuatu dengan benar, bekerja dengan lebih cerdas dan lebih cerdas untuk mendapatkan hasil yang semaksimal mungkin dengan waktu yang lebih cepat.

Adapun indikator yang peneliti gunakan dalam mengukur variabel produktivitas karyawan menurut Edi Sutrisno yakni sebagai berikut:⁷

- a. Kemampuan
- b. Meningkatnya hasil yang dicapai
- c. Semangat kerja
- d. Pengembangan diri
- e. Mutu
- f. Efisiensi

⁶ Rizal Nabawi, 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai', *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2.2 (2019), h. 170-183
<<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>>.

⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Pramedia Grup, 2016), h. 104.

H. Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini digunakan 5 penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja dan produktivitas karyawan. Hasil yang diperoleh dari penelitian terdahulu ini akan digunakan sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam melaksanakan penelitian ini, yang diantaranya yaitu:

1. Ayu Puspitawati Hafid⁸

Penelitian yang dilakukan oleh Ayu Puspitawati Hafid dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Rakyat Sulsel Intermedia Kota Makassar.

Hasil penelitian yang didapatkan dari penelitian sebelumnya ini yaitu, berdasarkan hasil analisis dan pembahasan didapat nilai signifikan sebesar $0,000 < 5\%$ (0.050) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Terdapat persamaan dan perbedaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian ini. Adapun persamaannya adalah sama-sama meneliti tentang variabel produktivitas kerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terdapat pada variabel independen (X), lokasi penelitian dan metode penentuan jumlah sampel. Pada penelitian sebelumnya meneliti tentang disiplin kerja sedangkan pada penelitian ini meneliti tentang variabel lingkungan kerja. Dan metode penentuan jumlah sampel yang digunakan pada penelitian sebelumnya yaitu dengan teknik Slovin, sedangkan pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh.

2. Musdalifah⁹

Penelitian ini dilakukan oleh Musdalifah dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sulselrabar”.

⁸ Ayu Puspitawati Hafid, ‘Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Rakyat Sulsel Intermedia Kota Makassar’ (Universitas Muhammadiyah Makassar, 2018).

⁹ Musdalifah, ‘Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar’ (Universitas Muhammadiyah Makassar, 2020).

Penelitian terdahulu ini memperoleh hasil yakni setelah dilakukannya uji hipotesis diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

Terdapat persamaan dan perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian ini. Persamaannya yakni meneliti tentang variabel lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak di lokasi penelitian dan pengujian hipotesis. Pada penelitian sebelumnya dilakukan pengujian hipotesis yaitu pengujian regresi linear berganda, uji t dan uji f sedangkan uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini diantaranya yaitu pengujian regresi linear sederhana, pengujian parsial atau uji t dan pengujian koefisien determinasi (R^2).

3. Muhammad Rasyid Redho¹⁰

Penelitian ini dilakukan oleh Muhammad Rasyid Redho dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indokom Samudra Persada”.

Hasil temuan dari penelitian sebelumnya ini adalah berdasarkan dari pengolahan data uji t diperoleh hasil yaitu lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan pelatihan kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Serta hasil uji f dapat dikatakan lingkungan kerja fisik dan pelatihan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Terdapat persamaan dan perbedaan dalam penelitian ini. Persamaannya adalah sama-sama membahas tentang faktor yang mempengaruhi naik dan turunnya produktivitas kerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi yang menjadi objek penelitian dan pada fokus penelitian untuk variabel lingkungan kerja, pada penelitian sebelumnya fokus penelitian hanya membahas tentang lingkungan kerja secara fisik. Sedangkan pada

¹⁰ Muhammad R Redho, ‘Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indokom Samudra Persada’ (IIB Darmajaya Bandar Lampung, 2019).

penelitian ini fokus penelitian yang dibahas adalah lingkungan kerja baik secara fisik dan non-fisik.

4. Heru Hendrawan¹¹

Penelitian yang dilakukan oleh Heru Hendrawan dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Binjai”.

Hasil dari penelitian ini adalah secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan, lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Terdapat persamaan dan perbedaan dalam penelitian ini. Persamaannya yaitu sama-sama meneliti tentang Lingkungan Kerja. Sedangkan perbedaannya terdapat pada variabel penelitian, dimana penelitian sebelumnya tidak membahas tentang produktivitas kerja tetapi membahas tentang kinerja karyawan. Perbedaan pada lokasi penelitian dan pada metode penelitian, dimana penelitian sebelumnya menggunakan pendekatan asosiatif sedangkan penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif.

5. Nanda Dwi Septianingsih¹²

Penelitian ini dilakukan oleh Nanda Dwi Septianingsih dengan judul “Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam pada CV. Natural Palembang”.

Hasil yang diperoleh pada penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, terbukti dari hasil uji t yang diperoleh dari thitung X2 sebesar 3,794 diterima pada taraf signifikan

¹¹ Heru Hendrawan, ‘Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Binjai’ (Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2019).

¹² Nanda Dwi Septianingsih, ‘Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam Pada CV. Natural Palembang’ (UIN Raden Fatah Palembang, 2017).

5%. Upah dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan pada penelitian ini dan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti tentang variabel lingkungan kerja dan terdapat pembahasan mengenai lingkungan kerja menurut perspektif ekonomi Islam. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian dan pada teknik analisis data. Pada penelitian sebelumnya menggunakan model regresi linier berganda, sedangkan penelitian ini menggunakan model regresi linier sederhana. Selain itu terdapat perbedaan pada indikator-indikator lingkungan kerja.

6. Hidayatullah¹³

Penelitian ini dilakukan oleh Hidayatullah dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (RICRY) Pekanbaru”.

Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja dan produktivitas karyawan PT. Riau Crumb Rubber Factory (RICRY) Pekanbaru termasuk baik dan berdasarkan hasil statistik nilai signifikansi probabilitas sebesar $0,000 < = 0,05$. Maka H_0 diterima, yang berarti bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Persamaan dalam penelitian ini dan penelitian sebelumnya adalah persamaan variabel penelitian atau sama-sama meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian dan hasil uji koefisien determinasi yaitu pada bagian besarnya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana pada penelitian sebelumnya diperoleh nilai R Square yakni 0,741 yang berarti pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas adalah kuat atau tinggi karena berada antara 0,70-0,90. Sedangkan pada penelitian ini diperoleh nilai R Square sebesar 0,589 yang berarti pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan adalah sedang atau cukup.

¹³ Hidayatullah, ‘Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Riau Crumb Rubber Faktory (RICRY) Pekanbaru’ (UIN Sultan Syarif Kasim Riau, 2012).

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Lingkungan Kerja

1. Pengertian lingkungan kerja

Istilah lingkungan kerja dapat diartikan sebagai sebuah tempat yang disediakan kepada karyawan untuk melakukan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan. Karyawan lebih memungkinkan untuk bekerja dengan lebih maksimal ketika mereka berada dalam lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Kemudian apabila karyawan menyukai lingkungan tempat ia melakukan pekerjaan, maka akan membuat karyawan merasa nyaman dan betah. Maka dari rasa nyaman tersebut dapat mendorongnya untuk bekerja lebih keras dan menghasilkan hasil kerja yang lebih baik.

Nitisemito memiliki pandangan bahwa lingkungan kerja memiliki kaitan yang erat terhadap faktor psikologi dari karyawan. Lingkungan kerja dapat dipahami sebagai semua aspek yang terdapat di sekeliling karyawan dan bisa mempengaruhinya dalam melaksanakan kewajiban yang diberikan. Diantaranya seperti kebersihan kantor, musik dan sebagainya. Dikarenakan lingkungan kerja bisa mempengaruhi psikologi karyawan, maka diperlukan perhatian khusus dari perusahaan untuk mengusahakan agar lingkungan kerjanya mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja para karyawannya.¹⁴

Pengertian lingkungan kerja menurut Sedarmayanti adalah semua bahan dan alat prakasa yang dihadapi ketika melakukan pekerjaan, juga termasuk lingkungan sekitar dimana individu bekerja, metode kerja, serta peraturan kerja baik dari sisi perseorangan ataupun kelompok.¹⁵ Begitu juga dengan Reksohadiprojo dan Gitosudarmo yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sebuah keadaan atau kondisi tempat kerja yang

¹⁴ Nitisemito, h. 184.

¹⁵ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju, 2017).

perlu untuk diatur sehingga tidak akan mengganggu karyawan saat bekerja dan agar diperoleh kenaikan produktivitas dan berkurangnya biaya operasional perusahaan setiap tahunnya.¹⁶

Sementara itu Noah dan Steve memberikan pandangan dengan tegas bahwa faktor lingkungan kerja mencakup semua interaksi antara karyawan dan tempat kerja mereka. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di tempat kerja. Para karyawan akan berada di dalam suatu lingkungan kerja ketika mereka melaksanakan kegiatan pekerjaan, serta lingkungan kerja juga mencakup semua jenis hubungan kerja yang berkaitan dengan karyawan. Maka indikator untuk mengukur lingkungan kerja harus berdasarkan pada sub komponen dari lingkungan kerja itu sendiri.¹⁷

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan tempat kerja dimana karyawan melaksanakan aktivitas kerja setiap hari dalam keadaan yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal. Selain itu juga dapat memberikan kesan menyenangkan, aman dan tenang, serta perasaan betah dan nyaman kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan.

2. Jenis-jenis lingkungan kerja

Secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah seluruh keadaan yang berbentuk fisik dan ada disekeliling tempat bekerja, serta berpotensi secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi karyawan terdapat dua kategori lingkungan kerja fisik, yakni:

¹⁶ Mahmudah Enny, Manajemen Sumber Daya Manusia (Surabaya: UBHARA Manajemen Press, 2019), h. 58.

¹⁷ Achmad Rozi El Eroy, 7 Steps To HRM 4.0: Strategi Paling Ampuh Mengelola Karyawan (Banten: Runtuze Sapta Konsultan, 2020), h. 152.

- 1) Lingkungan yang memiliki kaitan langsung dengan karyawan, contohnya yaitu ruangan kerja, meja, kursi dan lain-lain.
 - 2) Lingkungan umum atau lingkungan perantara yang bisa juga dikatakan sebagai lingkungan kerja dan dapat mempengaruhi keadaan seseorang, contohnya temperatur, penerangan, sirkulasi udara, warna, suara bising, bau tidak sedap dan lain-lain.
- b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang terjadi dimana berkaitan dengan hubungan kerja, baik diantara atasan dengan bawahan ataupun hubungan dengan sesama karyawan. Lingkungan kerja non fisik ini adalah jenis lingkungan kerja yang sangat penting dan tidak bisa diabaikan.

Perusahaan hendaknya dapat menciptakan suasana kerja yang mencerminkan kondisi kekeluargaan dengan penerapan komunikasi yang baik serta pengendalian diri. Karyawan harus dapat menjalin hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan dikarenakan kita saling membutuhkan dan hubungan kerja yang terbentuk akan sangat mempengaruhi psikologis karyawan.¹⁸

3. Faktor-faktor lingkungan kerja

Menurut Alex S. Nitisemito, terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan terkait dengan lingkungan kerja, yaitu:

a. Warna

Pada dasarnya, warna memiliki pengaruh pada diri setiap individu. Namun yang harus diperhatikan bagaimana warna-warna ini dapat digunakan di dalam perusahaan dalam rangka meningkatkan semangat kerja. Selain itu, komposisi warna juga sama pentingnya dengan warna itu sendiri karena komposisi warna yang buruk akan mengganggu pandangan dan menimbulkan rasa kurang nyaman.

¹⁸ Maludin Panjaitan, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan', *Jurnal Manajemen*, Vol. 3.No. 2 (2017), h. 1-5.

b. Kebersihan lingkungan

Semangat dan antusias karyawan dapat dipengaruhi oleh kebersihan lingkungan tempat kerja. Setiap perusahaan harus bisa memelihara kebersihan lingkungan kerjanya setiap hari. Karena akan berdampak kepada kesehatan mental dan juga kesehatan fisik karyawan. Oleh karena itu, semua karyawan wajib untuk dapat ikut memelihara kebersihan lingkungan kerja, terutama pada tempat kerjanya masing-masing.

c. Penerangan

Penerangan di sebuah perusahaan dapat mencakup dua jenis, yaitu penerangan listrik dan penerangan matahari. Karyawan sudah pasti membutuhkan penerangan yang cukup untuk melakukan pekerjaannya, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan memerlukan ketelitian yang tinggi.

d. Musik

Dengan adanya musik dapat berpengaruh dan dianggap menghibur apabila cocok dengan kegemaran peminatnya. Untuk pemilihan musik, selain menghibur dan juga harus memperhatikan dampaknya kepada konsentrasi karyawan saat bekerja. Karena akan berdampak positif untuk yang menyukainya serta dapat memiliki dampak negatif untuk yang kurang menyukainya.

e. Pertukaran udara yang cukup

Hal pertama yang harus diperhatikan untuk meningkatkan pertukaran udara adalah ventilasi. Pada tempat kerja dengan banyak karyawan di dalamnya, ventilasi udara harus cukup lebar. Untuk perusahaan yang merasa kekurangan pada pertukaran udaranya bisa mencoba untuk menggunakan AC (*Air Conditioner*) atau kipas angin.

f. Jaminan keamanan

Apabila karyawan merasa aman di tempat kerjanya, maka akan munculnya rasa tenang sehingga dapat memacu semangat bekerja yang lebih baik. Yang dimaksud keamanan pada tempat kerja yakni

keselamatan diri karyawan, contohnya harta benda pribadi, keselamatan saat bekerja maupun kesehatan fisik setiap karyawan.

g. Kebisingan

Kebisingan dapat diartikan sebagai sebuah gangguan yang dirasakan individu. Jika memungkinkan, kebisingan di ruangan kerja harus dapat dikurangi atau dihilangkan. Hal ini dianggap penting karena bekerja di lingkungan yang bising dapat menyebabkan sulit untuk berkonsentrasi. Perkerjaan juga akan terganggu apabila konsentrasi karyawan terganggu.¹⁹

4. Manfaat lingkungan kerja

Pada sebuah perusahaan, sangat penting untuk melakukan kegiatan manajemen untuk faktor lingkungan kerja. Pada sebuah lingkungan kerja yang ada di sekeliling karyawan disaat melakukan pekerjaan, seperti lingkungan kerja non fisik ataupun fisik yang dikelola secara maksimal tentunya terdapat sebuah manfaat yang akan dirasakan oleh karyawan. Tanjung dan Ishak memberikan pandangan bahwa manfaat dari lingkungan kerja yang baik yaitu dapat memacu semangat dan gairah dalam bekerja sehingga tingkat produktivitas, prestasi dan kreativitas kerja para karyawan dapat ditingkatkan.²⁰

Selain itu terdapat beberapa manfaat yang akan diperoleh dari manajemen lingkungan kerja, diantaranya yaitu:

- a. Meminimalisir adanya kecelakaan dalam bekerja yang mungkin terjadi dan dapat menimbulkan kerugian.
- b. Dapat memaksimalkan secara produktif pemanfaatan sarana dan prasarana kantor dengan lebih efisien.
- c. Terciptanya kondisi yang dapat mendukung kenyamanan dan kegairahan karyawan saat bekerja.

¹⁹ Nitisemito, h. 184.

²⁰ Ita Kusumastuti and others, 'Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Aluminium Di Yogyakarta', *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)*, Vol. 2.No. 1 (2019), h. 46.

- d. Menjadi landasan untuk mendukung kelancaran kegiatan usaha perusahaan, mengarahkan seluruh pihak agar turut serta untuk menciptakan suasana kerja yang sehat dan menyenangkan.²¹

5. Indikator lingkungan kerja

Indikator yang akan dipaparkan di bawah ini adalah gambaran lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik. Dengan melihat indikator-indikator tersebut maka dapat diteliti keadaan dari lingkungan kerja pada suatu perusahaan. Yang termasuk dalam indikator dari lingkungan kerja berdasarkan pandangan Sedarmayanti diantaranya:

a. Suasana kerja

Secara umum suasana kerja merupakan sebuah keadaan yang terdapat disekitar pekerja pada saat bekerja dan dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Yang termasuk dalam suasana kerja adalah ruang kerja, fasilitas dan peralatan kerja, penerangan, ketenangan, kebersihan tempat kerja serta hubungan kerja perusahaan.

b. Penerangan di tempat kerja

Bagi karyawan cahaya atau penerangan sangat diperlukan pada saat bekerja untuk mendukung keselamatan dan kelancaran kerja. Karyawan akan bekerja dengan kurang efektif dan penglihatan mereka akan menjadi kurang jelas akibat dari penerangan yang kurang jelas atau kurang memadai. Maka dari itu sangat diperlukan perhatian terkait penerangan agar cukup terang namun tidak menyilaukan.

c. Sirkulasi udara

Udara yang ada di sekeliling manusia dapat dianggap kotor jika dalam udara tersebut kadar oksigennya berkurang atau sudah tercampur dengan bau-bauan dan gas yang mengganggu atau berbahaya untuk kesehatan jasmani. Untuk menciptakan sirkulasi udara yang cukup maka diperlukan adanya ventilasi udara di ruangan kerja. Namun bagi perusahaan yang merasa ruangnya kurang

²¹ Muhammad R Redho, h. 15.

ventilasi udara atau pengap, dapat diusahakan untuk menggunakan kipas angin atau AC di setiap ruang kerja.

d. Suara bising

Suara bising adalah suatu jenis pencemaran yang bersumber dari suara atau bunyi yang cukup mengganggu dan tidak diinginkan oleh telinga. Apalagi untuk waktu jangka panjang suara tersebut dapat merusak pendengaran, mengacaukan ketenangan saat bekerja atau menyebabkan kesalahan komunikasi dengan karyawan yang lain.

e. Tersedianya fasilitas kerja

Yang dimaksud dengan fasilitas kerja yaitu peralatan kerja yang tersedia dengan lengkap yang dapat digunakan untuk mendukung kelancaran dan menunjang proses selama bekerja.

f. Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak merupakan jarak posisi tempat kerja antara satu karyawan dengan karyawan yang lain. Hal ini juga meliputi fasilitas pekerjaan misalnya: kursi, meja, lemari dan lain-lain.

g. Keamanan di tempat kerja

Faktor keamanan di tempat kerja sangat penting untuk diperhatikan agar terciptanya rasa aman dan tenang bagi karyawan selama bekerja. Upaya yang dapat dilakukan dalam rangka menjaga keamanan yaitu dengan menggunakan tenaga Satuan Petugas Keamanan (Satpam) di sekitar perusahaan.

h. Hubungan dengan rekan kerja

Terciptanya hubungan kerja yang harmonis antar rekan kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh cukup besar terhadap keputusan karyawan tetap bekerja di suatu perusahaan. Selain itu, keharmonisan hubungan kerja dan rasa kekeluargaan juga dapat ikut mempengaruhi karyawan dalam bekerja.²²

²² Rizal Nabawi, 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai', *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2.2 (2019), h. 170–183.

6. Lingkungan kerja dalam pandangan Islam

Lingkungan kerja yang Islami merupakan sekelompok orang yang saling melengkapi antar satu sama lain berdasarkan kemampuan dan perannya, dengan tetap memelihara lingkungan sekitar dan menerapkan nilai-nilai syariah Islam ke dalam aktivitas kerja mereka.²³ Dalam pandangan Islam lingkungan kerja meliputi seluruh usaha dan aktivitas setiap individu dari sudut ruang dan waktu. Lingkungan ruang terdiri dari air, bumi, hewan dan tumbuhan serta segala aspek yang tersedia di bumi ini, semuanya Allah ciptakan untuk keperluan manusia agar dapat menunjang keberlangsungan kehidupannya.

Manusia diberikan tanggung jawab oleh Allah SWT untuk menjadi seorang *khalifah* di bumi. Oleh karena itu, dalam hal mengelola alam semesta yang bertujuan untuk kesejahteraan umat manusia juga merupakan bagian dari tanggung jawab manusia. *Khalifah* menuntut terjadinya hubungan antara manusia terhadap sesamanya serta manusia dengan lingkungannya. *Khalifah* berarti sebagai pemelihara, pembimbing dan pelindung supaya semua makhluk dapat mencapai tujuan dari penciptaannya. Sebagai bagian dari tanggung jawab menjadi *khalifah* Allah, memelihara kelestarian alam juga adalah kewajiban manusia, seperti firman Allah di dalam Al-Qur'an surah al-Qashash ayat 77:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا
يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Terjemahnya: “Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi.

²³ M. Haris Junianto, Siti Maroah, and Mochamad Mochklas, ‘PERANAN LINGKUNGAN KERJA ISLAMI DALAM PENINGKATAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PT . AZKA MULIA INTERNATIONAL’, *IMPROVEMENT*, Vol. 1.No.2 (2021), h. 8-16.

Sesungguhnya, Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”.²⁴

Ayat ini menerangkan bahwa manusia diperintahkan untuk senantiasa beribadah kepada Allah, namun dengan catatan tidak melupakan kewajibannya di dunia yakni bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Berusahalah dengan sekuat tenaga dan pikiran dalam batas yang diperbolehkan serta carilah kebahagiaan negeri akhirat melalui apa yang telah dianugerahkan Allah SWT, dengan cara berinfak dan menggunakannya sesuai dengan syariat Islam. Manusia juga dilarang melakukan perbuatan apapun yang dapat merusak bumi. Sebab perusakan merupakan suatu bentuk pelanggaran atau melampaui batas.²⁵ Selain itu, dalam hadits Nabi dijelaskan mengenai kebersihan lingkungan kerja.

عَنْ سَعْدِ بْنِ أَبِي وَقَّاصٍ عَنْ أَبِيهِ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِنَّ اللَّهَ طَيِّبٌ يُحِبُّ الطَّيِّبَ نَظِيفٌ يُحِبُّ النَّظَافَةَ كَرِيمٌ يُحِبُّ الْكَرَمَ جَوَادٌ يُحِبُّ الْجَوَادَ فَتَطْفُؤْا أَفْتِنَيْتُمْ

Artinya: Rasulullah SAW bersabda: “Sesungguhnya Allah Ta’ala itu baik (dan) menyukai kebaikan, bersih (dan) menyukai kebersihan, mulia (dan) menyukai kemuliaan, bagus (dan) menyukai kebagusan. Oleh sebab itu, bersihkanlah lingkunganmu”, (HR. At-Tirmidzi)²⁶.

Islam melarang manusia untuk bersikap semaunya kepada makhluk Allah yang lain. Selain itu, Allah juga melarang manusia untuk merusak lingkungan dan memerintahkan untuk berbuat baik dan menjaga lingkungannya. sedemikian indah, tinggi, dan terperinci aturan Allah

²⁴ ‘Surah Al-Qaṣaṣ - سُورَةُ الْقَصَصِ | Qur’an Kemenag’ <<https://quran.kemenag.go.id/surah/28/77>> [accessed 11 December 2022].

²⁵ M. Quraish Shihab, *Al Lubab: Makna, Tujuan Dan Pelajaran Dari Surah-Surah Al-Qur’an*, Cet. Ke-1 (Tangerang: Lentera Hati, 2012), h. 80.

²⁶ Mia Fitriah Elkarimah, ‘Kajian Al-Quran Dan Hadits Tentang Kesehatan Jasmani Dan Ruhani’, *TAJDID*, Vol. 15.No. 1 (2016), h. 105-126.

SWT ini, sehingga tidak hanya meliputi aturan untuk makhluk manusia saja, tetapi juga terhadap alam dan lingkungan sekitarnya.²⁷

B. Produktivitas karyawan

1. Pengertian produktivitas

Produktivitas karyawan merupakan salah satu alat ukur perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Produktivitas secara umum diartikan sebagai perbandingan antara pengorbanan (*input*) yang sudah diberikan dengan hasil (*output*) dari pekerjaan yang dilakukan karyawan. Sondang Siagian mendefinisikan produktivitas sebagai suatu kemampuan untuk mendapatkan sebanyak mungkin manfaat dengan memanfaatkan alat dan fasilitas yang tersedia untuk mendapatkan *output* yang optimal atau semaksimal mungkin.²⁸

Pada tahun 1983, Dewan Produktivitas Nasional RI menyatakan bahwa produktivitas merupakan sikap mental seseorang yang tetap meyakini bahwa kualitas hidup hari ini harus lebih unggul daripada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik daripada hari ini.²⁹ Definisi ini harus dipahami bahwa sikap mental ini menuntut usaha agar diperoleh kemajuan di semua aspek kehidupan ini. Fokusnya yaitu pada masa depan, harus memiliki kemajuan dan tidak boleh hanya diam.

Berdasarkan uraian tersebut jelas bahwa dalam mendorong produktivitas karyawan, sikap mental yang positif dari karyawan harus diperkuat. Selain itu tingkat produktivitas juga bisa dilihat dari cara kerja yang dipakai pada saat bekerja serta dari hasil pekerjaan yang didapatkan. Oleh karena itu, diketahui bahwa terdapat komponen utama yang menjadi penilaian dalam menilai produktivitas kerja, diantaranya yakni faktor semangat kerja, metode kerja serta hasil kerja.

²⁷ Budi Cahyadi, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus PT ASYKI)', *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, Vol. 3.No.1 (2019), h. 28-39.

²⁸ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jember: STAIN Jember Press, 2013), h. 153.

²⁹ Tita Meirina Djuwita, 'Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja Pegawai', *MANAJERIAL*, Vol. 10.No. 19 (2011), h. 18.

Selain itu produktivitas juga dipahami sebagai kemampuan sejumlah sumber-sumber ekonomi dalam menghasilkan sesuatu. Sedarmayanti menjelaskan bahwa produktivitas merujuk kepada individu, dimana produktivitas adalah perbandingan efektivitas keluaran (hasil yang dicapai) dengan efisiensi dari masukan (karyawan) dalam jangka waktu tertentu atau jumlah serta kualitas barang dan jasa yang dihasilkan karyawan.³⁰ Maka dari itu, produktivitas seringkali dipahami yakni sebuah rasio antar pengorbanan dan penghasilan pada jangka waktu tertentu. Jika semakin kecil pengorbanan yang dikeluarkan dalam mencapai hasil, maka dapat dinyatakan sebagai kegiatan produktif. Namun apabila semakin besar pengorbanan yang dikeluarkan untuk mencapai suatu hasil, maka hal tersebut dinyatakan kurang produktif.³¹

Dari beberapa definisi tersebut, dapat ditarik kesimpulan yakni produktivitas karyawan merupakan kemampuan dari karyawan untuk mendapatkan manfaat sebanyak mungkin dengan memanfaatkan alat dan fasilitas yang ada, untuk memperoleh hasil kerja dengan maksimal. Dengan kata lain, produktivitas karyawan diartikan sebagai suatu perbandingan dari hasil pekerjaan yang diperoleh karyawan dengan tingkat pengorbanan yang sudah dikeluarkan dalam jangka waktu tertentu.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan

Menurut Payaman J. Simanjuntak, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi meningkat atau menurunnya tingkat produktivitas karyawan, diantaranya sebagai berikut:

a. Kualitas dan kemampuan fisik karyawan

Dalam rangka menunjang tingkat produktivitas, kualitas dan kemampuan fisik dari karyawan dipengaruhi dari pelatihan, tingkat

³⁰ Nuzsep Almigo, 'Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan', *Jurnal PSYCHE*, Vol.1.No.1 (2004), h. 50-60.

³¹ Sri Wahyuningsih, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja', *Jurnal Warta Edisi: 57*, 2018, h. 1-10.

pendidikan, etos kerja, mental, motivasi dan kemampuan secara fisik dari karyawan tersebut.

b. Sarana pendukung dalam bekerja

Pada saat bekerja terdapat sarana pendukung yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas terbagi menjadi dua, diantaranya:

- 1) Tentang lingkungan kerja perusahaan, meliputi teknologi dan teknik produksi. Fasilitas dan alat yang dipakai, kondisi tempat kerja, tingkat kesehatan dan keselamatan kerja serta suasana pada lingkungan kerja sendiri.
- 2) Terkait dengan tingkat kesejahteraan para karyawan yang dilihat dari sistem pemberian upah serta dari jaminan karyawan selama melaksanakan pekerjaan.

c. Supra Sarana

Dalam menunjang tingkat produktivitas kerja, supra sarana terbagi menjadi dua, yakni sebagai berikut:

1) Hubungan industrial

Hubungan disini diartikan sebagai hubungan pimpinan dengan para karyawannya dan hubungan karyawan dengan sesama rekan kerjanya. Pembatasan-pembatasan dan pengawasan yang mempengaruhi ruang gerak karyawan dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Seberapa besar perusahaan memperhatikan hak-hak karyawan yang harus didapatkan dan seberapa besar karyawan ikut dilibatkan saat perusahaan menentukan keputusan.

2) Manajemen perusahaan

Dalam meningkatkan produktivitas, sangat diperlukan peran manajemen yakni dengan menerapkan fungsi dari manajemen, memakai dan memanfaatkan seluruh fasilitas produksi, menciptakan sistem dan pembagian kerja yang sesuai,

menempatkan orang yang tepat untuk pekerjaan yang tepat serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan juga nyaman.³²

3. Indikator produktivitas karyawan

Edy Sutrisno menggambarkan indikator-indikator produktivitas karyawan, diantaranya yaitu:

a. Kemampuan

Dalam menjalankan pekerjaan, karyawan harus memiliki kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya serta diperlukan profesional pada saat bekerja. Hal tersebut dapat memberi semangat bagi karyawan dalam menjalankan tanggung jawab yang dibebankan.

b. Meningkatnya hasil yang dicapai

Perusahaan pasti ingin mengusahakan untuk selalu meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil adalah suatu hal yang akan dirasakan baik dari yang mengerjakannya ataupun yang menikmati hasil dari pekerjaan itu. Karena itu diperlukan upaya dalam memanfaatkan produktivitas kerja untuk setiap pihak yang terlibat di suatu pekerjaan.

c. Semangat kerja

Ini adalah usaha agar dapat menjadi lebih baik daripada hari kemarin. Indikator ini bisa dinilai melalui etos kerja serta pencapaian hasil dalam satu hari dan dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri

Selalu melakukan perbaikan dalam rangka mendorong tingkat kemampuan kerja. Hal ini bisa diterapkan dengan melihat harapan dan tantangan dengan situasi yang akan dihadapi. Karena semakin besar tantangan, pengembangan diri juga harus lebih sering dilakukan.

e. Mutu

Senantiasa berusaha dalam meningkatkan mutu lebih baik dari yang kemarin. Mutu dapat diartikan sebagai hasil kerja yang bisa

³² Budi Rismayadi, 'FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Studi Kasus Pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014)', *Jurnal Manajemen & Bisnis*, Vol. 1.No.1 (2015), h. 1-16.

menunjukkan kualitas pekerjaan seseorang. Maka dengan meningkatkan mutu, dapat memberikan hasil yang terbaik dan akan sangat berguna untuk diri sendiri maupun perusahaan.

f. Efisiensi

Efisiensi adalah suatu perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan seluruh jumlah sumber daya yang digunakan. *Input* dan *Output* juga termasuk dalam aspek produktivitas yang memiliki dampak signifikan terhadap karyawan.³³

4. Pandangan Islam tentang produktivitas karyawan

Keyakinan bahwa Allah SWT adalah *Raab* yang berkuasa atas seluruh alam semesta merupakan prinsip dasar dalam ekonomi Islam. Islam yang memiliki landasan kepada Al-Quran dan Hadits yang menjadi pedoman dan tuntunan untuk umat muslim yang bukan hanya mengatur dari sisi ibadah, tetapi Islam juga turut mengatur dan memberi tuntunan pada masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan manusia dalam bekerja. Kegiatan bekerja adalah suatu kewajiban bagi seorang muslim, karena dengan kegiatan bekerja setiap muslim dapat mengaktualisasikan keimanannya. Sebab manusia merupakan makhluk yang Allah ciptakan dan memiliki akal pikiran serta dibebankan tanggung jawab menjadi khalifah di bumi.³⁴ Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT di dalam Al-Qur'an surah Al-Jumu'ah (62) ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
وَادْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

³³ Sutrisno, h. 104.

³⁴ Khoirul Fathoni and Mohammad Ghozali, 'Analisis Konsep Produktivitas Kerja Konvensional Dalam Pandangan Islam', *Al Tijarah*, Vol. 3.No. 1 (2017), h. 1-14.

Terjemahnya: “Apabila salat telah dilaksanakan, bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya agar kamu beruntung”.³⁵

Ayat ini menerangkan bahwa apabila shalat wajib telah selesai dilaksanakan. Maka bertebaranlah di bumi mencari karunia Allah SWT, dengan bekerja atau berbisnis untuk memperoleh rezeki yang halal, berkah dan melimpah. Dan selalu ingatlah Allah ketika shalat maupun bekerja agar kamu beruntung, menjadi pribadi yang seimbang dan sehat baik mental maupun fisik.³⁶

Islam sangat menganjurkan kepada setiap muslim agar selalu produktif dan memiliki peran dalam beragam kegiatan ekonomi. Allah SWT memberkahi pekerjaan yang ada di dunia ini dengan syarat di dalamnya tidak mengandung unsur-unsur yang dilarang, serta menjadikan melakukan pekerjaan tersebut termasuk ke dalam ibadah dan jihad. Sebab dengan bekerja, seorang muslim dapat memenuhi kebutuhan untuk diri dan keluarganya serta dapat berbuat baik terhadap sekitarnya.

Di dalam Islam juga diajarkan bahwa sebaik-baiknya manusia adalah yang memberi banyak manfaat kepada orang lain. Selain itu fungsi ibadah dalam arti luas tidak akan mungkin dapat dilaksanakan apabila seorang muslim tidak berusaha atau bekerja. Oleh karena itu, dalam Islam berusaha atau bekerja menempati posisi serta peran yang sangat sentral. Karena dengan bekerja dan tidak mengabaikan kewajiban ibadah kepada Allah, manusia dapat mencerminkan fungsinya sebagai *khalifatullah* yang dapat memakmurkan bumi serta memiliki manfaat untuk orang lain dan seluruh masyarakat.

Produktivitas kerja seorang muslim menjadi salah aspek yang paling diperhatikan di dalam agama Islam, karena terdapat kesinambungan satu

³⁵ ‘Surah Al-Jumu’ah - سُورَةُ الْجُمُعَةِ | Qur’an Kemenag’ <<https://quran.kemenag.go.id/surah/62/10>> [accessed 11 December 2022].

³⁶ ‘Tafsir Surat Al-Jumu’ah Ayat 10 | Learn Quran Tafsir’ <<https://tafsir.learn-quran.co/id/surat-62-al-jumu'ah/ayat-10>> [accessed 12 December 2022].

sama lain antara keimanan, bekerja dan pahala dan tidak bisa dipisahkan. Hal ini ditegaskan Allah SWT dalam QS. At-Taubah (9) ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ³⁷

Terjemahnya: “Dan Katakanlah, Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.³⁷

Dalam ayat ini manusia diperintahkan untuk bekerja dengan berbagai macam pekerjaan yang mendatangkan manfaat namun tidak dilarang dalam syariat Islam. Maka Allah SWT akan melihat pekerjaanmu, yaitu memberikan penghargaan berupa rezeki dan pahala. Begitu juga Rasulullah dan orang mukmin juga menyaksikan dan menilai pekerjaanmu.³⁸

Apabila dipahami secara integratif, kehidupan duniawi dan kehidupan akhirat dapat memberi dampak satu sama lain. Sebab kehidupan dunia dan akhirat merupakan suatu entitas yang menyatu. Dimana produktivitas dunia akan membawa produktivitas akhirat, sedangkan produktivitas akhirat memiliki pengaruh juga bagi produktivitas dunia. Allah SWT menegaskan di dalam QS. Al-Ankabut (29) ayat 45:

اَتْلُ مَا اُوْحِيَ اِلَيْكَ مِنَ الْكِتَابِ وَاَقِمِ الصَّلَاةَ اِنَّ الصَّلَاةَ تَنْهٰى عَنِ الْفَحْشَآءِ وَالْمُنْكَرِ وَلَذِكْرُ اللّٰهِ اَكْبَرُ وَاللّٰهُ يَعْلَمُ مَا تَصْنَعُونَ

Terjemahnya : “Bacalah Kitab (Al-Qur’an) yang telah diwahyukan kepadamu (Muhammad) dan laksanakanlah salat. Sesungguhnya, salat itu mencegah dari (perbuatan) keji dan munkar. Dan (ketahuilah) mengingat Allah (salat) itu

³⁷ ‘Surah At-Taubah - سُورَةُ التَّوْبَةِ | Qur’an Kemenag’ <<https://quran.kemenag.go.id/surah/9/105>> [accessed 11 December 2022].

³⁸ ‘Tafsir Surat At-Taubah Ayat 105 | Learn Quran Tafsir’ <<https://tafsir.learn-quran.co/id/surat-9-at-taubah/ayat-105>> [accessed 12 December 2022].

lebih besar (keutamaannya dari ibadah yang lain). Allah mengetahui apa yang kamu kerjakan”.³⁹

Pada ayat tersebut diterangkan bahwa setelah membaca, mempelajari dan melaksanakan ajaran dalam Al-Qur’an, maka Allah memerintahkan kaum muslimin untuk mengerjakan shalat. Mengerjakan shalat merupakan perwujudan dari keyakinan yang tertanam di dalam hati orang yang mengerjakannya dan menjadi bukti ia meyakini dirinya sangat bergantung kepada Allah SWT. Apabila shalat dikerjakan dengan sempurna dan penuh kekhusyukan, maka shalat dapat mencegah dan menghalangi orang yang mengerjakannya dari perbuatan keji dan mungkar.⁴⁰

Selain itu juga dapat dipahami bahwa secara tegas Allah SWT menyatakan bahwa shalat yang termasuk ke dalam ibadah yang berkaitan dengan kehidupan akhirat dan memiliki pengaruh terhadap kehidupan dunia. Sementara itu kehidupan dunia pun akan dipertanggung jawabkan nanti pada kehidupan akhirat. Sesungguhnya kedua entitas ini pun adalah sebuah kesatuan yang tidak akan dapat dipisahkan satu sama lain.

Berdasarkan penjelasan tersebut bisa dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang amat besar antara agama dengan produktivitas. Apabila seorang muslim lebih memperhatikan kehidupan akhiratnya dengan cara meninggalkan kehidupan dunia, maka akan terbentuk etos kerja yang lemah. Hal ini dipengaruhi dari pandangan seseorang yang meyakini bahwa perbuatan manusia merupakan ciptaan Allah SWT yang akan mendapatkan etos kerja, sehingga menciptakan produktivitas yang rendah. Namun apabila seseorang meyakini kehidupan dunia dan akhirat secara integratif atau memandang bahwa manusia yang menentukan pekerjaannya sendiri. Maka mereka akan terdorong untuk melakukan segala hal dengan produktif dan senantiasa meningkatkan produktivitas dirinya.

³⁹ ‘Surah Al-’Ankabūt - سُورَةُ الْعَنْكَبُوتِ | Qur’an Kemenag’ <<https://quran.kemenag.go.id/surah/29/45>> [accessed 11 December 2022].

⁴⁰ ‘Tafsir Surat Al-’Ankabut Ayat 45 | Learn Quran Tafsir’ <<https://tafsir.learn-quran.co/id/surat-29-al-ankabut/ayat-45>> [accessed 12 December 2022].

Seorang muslim tidak akan bersikap setengah hati dalam melakukan sesuatu dan akan selalu menjunjung etos kerja dalam bekerja serta mengerjakan segala sesuatu dengan serius. Karena dia meyakini bahwa setiap perbuatannya mempunyai sebuah tujuan dalam mencapai arah dan tujuan luhur yang secara dinamis akan memberi makna bagi diri sendiri dan lingkungannya, sebagaimana tujuan hidup yang dimiliki oleh dirinya yakni menjadi manusia yang senantiasa memberikan rahmat bagi seluruh alam semesta (*rahmatan lil 'alamin*).⁴¹

C. PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado)

PT. Manado Media Grafika atau yang lebih dikenal dengan Tribun Manado adalah perusahaan yang menjalankan usaha pada bidang penyedia jasa percetakan dan periklanan, yang menghasilkan produk-produk media cetak berupa koran daerah, buku, majalah, dan produk-produk media cetak lain. Selain itu, perusahaan yang bernaung dibawah Kompas Gramedia ini juga menyediakan jasa periklanan bagi instansi dan masyarakat.

Agar tetap unggul dalam dunia persaingan bisnis, perusahaan ini memiliki beberapa produk layanan yang dapat digunakan oleh masyarakat. Diantaranya seperti koran daerah yaitu Harian Tribun Manado yang penyebarannya hampir di seluruh wilayah Provinsi Sulawesi Utara, media online lokal yaitu website tribunmanado.co.id dan media online nasional yaitu tribunnews.com, jasa pelaksana *Event Organizer* (EO), Tribun Family Card yaitu kartu member belanja gratis yang dapat digunakan juga sebagai kartu diskon pada *merchant-merchant* yang telah tergabung dan siaran Tribun Podcast yang ditayangkan di media sosial Tribun Manado.

Koran harian Tribun Manado merupakan produk utama yang diproduksi dan dipasarkan PT. Manado Media Grafika. Penyebaran dan penjualan surat kabar ini sendiri sudah meliputi hampir seluruh wilayah Sulawesi Utara. Di dalam surat kabar ini menyajikan berbagai informasi yang dapat dikonsumsi

⁴¹ Kartawan, Lina Marlina, and Agus Susanto, *Manajemen Sumberdaya Insani* (Siliwangi: LPPM Universitas Siliwangi), h. 183.

oleh semua pembaca di semua kalangan. Beragam upaya dilakukan untuk memperluas pasar bahkan sampai ke daerah kepulauan. Oleh karena itulah, sampai saat ini Tribun Manado tetap eksis di wilayah Sulawesi Utara dan mampu bersaing dengan media cetak lainnya.⁴²

Dalam mengelola kegiatan bisnisnya PT. Manado Media Grafika terbagi ke dalam dua divisi kerja, yaitu divisi Bisnis dan divisi Redaksi. Divisi Bisnis bertugas dalam hal mengatur keuangan perusahaan baik dari segi pemasukan maupun pengeluaran. Selain itu divisi bisnis juga bertugas untuk melakukan percetakan, pengiriman, penyebaran dan pemasaran produk jasa periklanan maupun percetakan kepada masyarakat dan instansi lainnya. Sedangkan divisi Redaksi secara umum bertugas untuk mencari, memilih dan menyusun berita yang akan diterbitkan setiap hari baik di koran maupun media online.

D. Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah jawaban yang bersifat sementara atas rumusan masalah penelitian, yang dimana rumusan masalah telah dirumuskan dengan berbentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis dinyatakan sementara sebab jawaban yang dinyatakan hanya didasari kepada teori-teori yang relevan saja, dan belum didasari kepada data-data empiris yang diperoleh dari pengumpulan data. Oleh karena itu, hipotesis juga dapat dikatakan sebagai sebuah jawaban teoritis untuk rumusan masalah penelitian dan belum jawaban yang empirik.⁴³

Berdasarkan teori-teori yang sudah dipaparkan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis untuk penelitian ini yaitu:

1. Ha: Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado).
2. Ho: Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado).

⁴² Gracia Ilma Supit, Ridwan Papatungan, and Johnny Senduk, 'Analisis Penerapan Bahasa Jurnalistik Berita Kriminal Pada Koran Tribun Manado', *Acta Diurna Komunikasi*, Vol. 7.No. 4 (2018), h. 1-16.

⁴³ Sugiyono. h. 64.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado) yang berlokasi di Jalan AA. Maramis, Kairagi 2 lingkungan 1, Kecamatan Mapanget, Kota Manado, Sulawesi Utara. Sedangkan waktu pelaksanaan penelitian dilaksanakan pada bulan Juni-Agustus 2022.

B. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono adalah sebuah metode penelitian yang dilakukan berdasarkan kepada filsafat *positivisme* (data konkrit) yang dipakai dalam rangka meneliti sebuah populasi atau sampel tertentu, dimana untuk pengumpulan data memakai instrumen penelitian. Serta data penelitiannya menggunakan angka yang kemudian akan diukur secara statistik sebagai alat uji perhitungannya, yang berhubungan dengan suatu masalah atau fenomena yang diteliti agar dapat memberikan hasil berupa suatu kesimpulan.⁴⁴

Kemudian penelitian ini memakai pendekatan secara asosiatif. Pendekatan asosiatif merupakan pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih.⁴⁵ Jenis penelitian ini digunakan untuk mengetahui dan memberikan gambaran yang sebenarnya mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado).

⁴⁴ Sugiyono. h. 8.

⁴⁵ Rusiadi and others, *Metode Penelitian : Manajemen, Akuntansi Dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus Dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. (Medan: USU Press, 2016), h. 12.

C. Populasi dan Sampel

Pengertian populasi merupakan keseluruhan objek yang menjadi sasaran dari suatu penelitian. Anggota yang termasuk dalam populasi terdiri dari manusia, benda hidup ataupun benda mati selagi sifat-sifat yang terdapat padanya bisa diamati atau diukur. Populasi pada sebuah penelitian telah terlihat dalam judul penelitian, yang meliputi daerah atau wilayah dan manusia, benda tidak bergerak atau yang lainnya.⁴⁶ Untuk populasi yang digunakan pada penelitian ini yakni seluruh karyawan PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado) yang berjumlah 69 orang.

Kemudian Arikunto mendefinisikan sampel yakni suatu bagian atau wakil dari jumlah populasi yang akan diteliti. Jika populasi dalam suatu penelitian memiliki jumlah kurang dari 100, maka sampel yang digunakan yaitu seluruhnya, tetapi jika populasinya berjumlah lebih dari 100 maka jumlah sampel bisa diambil sekitar 10-15%, 20-25% ataupun lebih.⁴⁷

Berdasarkan definisi tersebut, maka dalam penelitian ini sampel yang digunakan yakni seluruh jumlah populasi sebanyak 69 orang.

D. Data dan Instrumen

1. Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang didapatkan secara langsung dari para responden, dengan cara memakai alat pengukuran dengan angket atau kuesioner. Kuesioner adalah teknik mengumpulkan data yang dilaksanakan dengan menyajikan sejumlah pernyataan tertulis kepada para responden penelitian agar diperoleh tanggapan atas pernyataan tersebut sesuai dengan petunjuk pengisian yang sudah disediakan.⁴⁸

⁴⁶ Syahrudin and Salim, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Citapustaka Media, 2012), h. 113.

⁴⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h. 63.

⁴⁸ Syahrudin and Salim, h. 135.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber data secara tidak langsung.⁴⁹ Dengan kata lain data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini data sekunder berupa data-data yang diperoleh melalui buku, skripsi, jurnal, website yang terkait dengan topik penelitian ini.

c. Instrumen Penelitian

Tujuan instrumen penelitian digunakan adalah mengukur fenomena alam ataupun sosial yang akan diteliti. Seluruh fenomena ini secara spesifik dinamakan variabel penelitian. Pada penelitian kuantitatif, peneliti memakai instrumen pada saat mengumpulkan data penelitian. Jumlah dari instrumen yang dipakai pada suatu penelitian pun tergantung dari jumlah variabel penelitian yang digunakan.⁵⁰

Dalam penelitian ini instrumen penelitian yang digunakan berupa angket atau kuesioner dengan menggunakan jenis skala likert. Skala likert merupakan skala yang dipakai dalam pengukuran pendapat, persepsi dan sikap seseorang atau kelompok terkait suatu fenomena sosial. Untuk pengumpulan data menggunakan skala likert terdapat 5 alternatif jawaban yang diberikan, diantaranya yaitu:⁵¹

- 1) SS = Sangat setuju (skor 5)
- 2) S = Setuju (skor 4)
- 3) N = Netral (skor 3)
- 4) TS = Tidak setuju (skor 2)
- 5) STS = Sangat tidak setuju (skor 1)

⁴⁹ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D, h. 225.

⁵⁰ Ni Nyoman Yuliarini and A A I N Marhaeni, Metode Riset Jilid 2 (Bali: CV. Sastra Utama, 2019), h. 3.

⁵¹ Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D) (Bandung: Alfabeta, 2017), h. 135.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah metode yang peneliti gunakan dalam mengumpulkan data untuk penelitian yang berasal dari sumber data baik subjek atau sampel penelitian. Teknik pengumpulan data termasuk langkah yang paling strategis dalam penelitian, sebab nantinya teknik pengumpulan data ini akan dipakai sebagai dasar dalam penyusunan instrumen penelitian. Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu:

1. Observasi

Observasi adalah suatu kegiatan pengamatan dan kemudian mencatat dengan sistematis terhadap sebuah objek yang akan diteliti.⁵² Dalam metode ini, peneliti memakai teknik observasi atau pengamatan dengan cara mengamati dan melihat dengan langsung tentang kondisi lingkungan kerja dan aktivitas karyawan pada saat melakukan pekerjaan di PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado).

2. Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan salah satu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan sejumlah pernyataan tertulis kepada responden mengenai objek yang sedang diteliti agar diberikan tanggapan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.⁵³ Teknik ini dilakukan dengan cara memberikan pernyataan terstruktur kepada responden dan disajikan dengan bentuk pernyataan tertutup, kemudian responden diminta untuk memberi tanda dan memilih satu pilihan jawaban yang dirasa sesuai dengan karakteristik dirinya.

Pada penelitian ini kuesioner akan dibagikan kepada responden penelitian yakni karyawan PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado), yang didistribusikan secara langsung oleh peneliti. Skala pengukuran yang digunakan yaitu jenis Skala Likert 5 poin. Skala likert dipakai untuk mengukur besarnya tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan responden

⁵² Hardani, Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group, 2020), h. 123.

⁵³ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D, h. 142.

mengenai setiap pernyataan.⁵⁴ Terdapat 5 pilihan jawaban yang akan diberikan dan disusun dalam bentuk *cheek list* untuk setiap pernyataan serta setiap pilihan jawaban mempunyai skor nilai yang berbeda.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan informasi yang diperoleh dari catatan-catatan peristiwa yang telah terjadi. Dokumentasi dapat berupa gambar, tulisan, jurnal kegiatan, cendramata ataupun karya monumental dari orang lain yang dipakai dengan tujuan mengetahui hal-hal yang terjadi pada masa lampau.⁵⁵

Teknik ini digunakan untuk memperkuat data-data penelitian dan menunjang permasalahan yang ada. Peneliti memakai dokumentasi berupa data-data yang bersumber dari PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado) yakni berupa data karyawan, foto atau gambar, data profil perusahaan (*company profile*), sejarah berdirinya perusahaan dan visi misi perusahaan.

F. Teknik Analisis Data

Setelah semua data dari responden atau sumber data lain terkumpul, kegiatan yang dilakukan kemudian adalah menganalisis data. Kegiatan analisis data meliputi pengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, melakukan tabulasi data berdasarkan variabel semua responden, penyajian data setiap variabel yang sedang diteliti, melaksanakan perhitungan dalam rangka menjawab rumusan masalah dan melakukan pengujian untuk menguji hipotesis yang sudah diajukan

Pada kegiatan analisis data di dalam penelitian ini memakai bantuan aplikasi pengolah data SPSS versi 28. SPSS atau singkatan dari *Statistic Product and Service Solution* adalah aplikasi yang dipakai pada saat melakukan analisis suatu data penelitian.

⁵⁴ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi Dan Karya Ilmiah* (Jakarta: KENCANA, 2017), h. 128.

⁵⁵ Hardani, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group, 2020). h. 150.

1. Uji Kualitas Data

Untuk mendapatkan data yang lengkap, maka alat instrumen harus mempunyai syarat yang baik. Instrumen yang baik dalam penelitian harus memenuhi syarat yaitu pengujian valid dan reliabel.

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu pengukuran untuk mengetahui kualitas dari sebuah instrumen. Suatu tes dikatakan valid apabila mampu mengukur sesuatu yang hendak diukur. Penggunaan instrumen yang valid dalam pengumpulan data, diharapkan akan menghasilkan hasil penelitian yang valid.⁵⁶ Hasil uji validitas diperoleh melalui perbandingan nilai r tabel dengan nilai r hitung pada df (*degree of freedom*) = $n - 2$ dimana n yakni jumlah sampel dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Dengan kriteria apabila nilai r hitung < r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Namun apabila nilai r hitung > r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan metode pengujian yang berkaitan dengan stabilitas data dan derajat konsistensi. Kata reliabilitas diperoleh dari kata *reliability* yang bersumber dari asal kata *reliable* dan berarti terpercaya. Suatu instrumen dapat dikatakan terpercaya atau *reliable* apabila diuji secara berulang diperoleh hasil yang sama dan konsisten. Uji reliabilitas ini dilakukan melalui pengujian *Cronbach Alpha*. Dengan kriteria jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,60 maka item pernyataan dikatakan tidak reliabel. Namun, apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka item pernyataan dapat dikatakan reliabel.⁵⁷

⁵⁶ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2006). h. 268.

⁵⁷ Agus Purwanto, *Panduan Laboratorium Statistik Inferensial* (Jakarta: Grasindo, 2007), h. 149.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dipahami sebagai upaya dalam menentukan apakah variabel independen dan dependen yang sedang diteliti berdistribusi normal ataupun tidak. Penggunaan uji normalitas ini apabila analisis memakai metode parametrik, dimana syarat dari uji normalitas harus terpenuhi, atau dapat dikatakan data yang akan dianalisis harus berdistribusi normal⁵⁸. Untuk uji normalitas ini peneliti memakai teknik *kolmogorof-smirnof* dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. Dengan kriteria data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansinya $> 0,05$ ⁵⁹. Peneliti melakukan pengujian ini memakai bantuan aplikasi SPSS 28.

b. Uji Linearitas

Tujuan uji linearitas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen mempunyai sifat linear atau garis lurus⁶⁰. Dalam penelitian ini uji linearitas akan mencari persamaan garis dari Variabel bebas (Lingkungan Kerja) atas Variabel terikat (Produktivitas Karyawan). Pada regresi linear sederhana, syarat uji linearitas harus terpenuhi agar diketahui apakah data tersebut memiliki hubungan atau tidak. Oleh karena itu digunakan uji *test for linearity* pada aplikasi SPSS 28 dengan kriteria jika nilai *deviation from linearity* $> 0,05$ maka variabel X dan Y memiliki hubungan yang linear. Namun jika nilai hasil *deviation from linearity* $< 0,05$ maka variabel X dan Y tidak memiliki hubungan linear.

⁵⁸ Y. N. Sufren, Belajar Otodidak SPSS Pasti Bisa (Elex Media Komputindo, 2014), h. 65.

⁵⁹ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D, h. 150.

⁶⁰ S. Santoso, Statistik Multivariat Dengan SPSS (Elex Media Komputindo, 2017), h. 44.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linear Sederhana

Regresi adalah jenis alat pengukuran yang bertujuan mengukur apakah ada atau tidaknya hubungan diantara variabel. Uji regresi linear sederhana merupakan pengujian terhadap data dimana terdiri dari dua variabel yakni satu variabel bebas dan satu variabel terikat, dimana kedua variabel ini bersifat berpengaruh (kausal). Untuk pengujian ini dilaksanakan memakai SPSS 28. Alasan menggunakan regresi sederhana untuk menguji hipotesis, dikarenakan terdiri dari dua variabel yang diteliti dan dianalisa pengaruhnya. Untuk menyatakan adanya pengaruh atau tidak antara variabel X (lingkungan kerja) dan Y (produktivitas karyawan) serta untuk mengetahui besarnya pengaruh yang dimiliki oleh kedua variabel⁶¹. Adapun rumusnya sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Nilai Variabel Terikat

a = Konstanta (apabila X=0)

b = Koefisien Regresi atau nilai dari peningkatan atau penurunan

X = Nilai Variabel Bebas

b. Uji t (Uji koefisien regresi secara parsial)

Uji t merupakan suatu pengujian untuk menunjukkan seberapa jauh hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Dalam melakukan uji t, terdapat dua acuan yang dapat digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan, diantaranya sebagai berikut:⁶²

⁶¹ Sutrisno Hadi, *Analisis Butir Untuk Instrumen* (Yogyakarta: Andi Opset, 2015), h. 121.

⁶² Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan Ke VIII* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016).

- 1) Didasari pada nilai signifikansi.
 - a) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Ini menunjukkan bahwa secara parsial, variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
 - b) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan secara parsial, variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Didasari pada perbandingan antara nilai t hitung dan t tabel
 - a) Jika nilai t hitung $> t$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa secara parsial, variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
 - b) Jika nilai t hitung $< t$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Ini menunjukkan bahwa secara parsial, variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah alat yang dipakai untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi bernilai antara nol sampai satu dan nilainya dinyatakan dalam bentuk persentase (%). Nilai koefisien determinasi (R^2) yang relatif kecil dapat diartikan yakni kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas.

Apabila nilai R^2 adalah nol, maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Kemudian apabila nilai R^2 mendekati satu, maka variabel bebas berpengaruh sempurna terhadap variabel terikat. Dengan memakai metode ini, maka kesalahan dapat diusahakan minimum agar R^2 dapat mendekati 1, sehingga perkiraan regresi akan semakin mendekati keadaan yang sebenarnya.⁶³

⁶³ Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2018), h. 181-182.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian



Gambar 4.1 Kantor PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado)

1. Sejarah Berdirinya PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado)

Tribun Manado yang memiliki nama usaha yaitu PT. Manado Media Grafika adalah perusahaan yang bernaung dan dikelola oleh Kompas Gramedia. Perusahaan Kompas Gramedia ini dibentuk pada tanggal 28 Juni 1965 oleh Jakoeb Oetama dan Petrus Kanisius Ojong. Seiring dengan berjalannya waktu, Kompas Gramedia telah sukses menghasilkan berbagai jenis surat kabar.⁶⁴

Pada tahun 1987, Kompas Gramedia mengambil alih pengelolaan Sriwijaya Post yaitu koran harian yang berada di Palembang, Sumatera Selatan. Karena saat itu, Menteri Penerangan RI menghimbau kepada koran dengan nama besar untuk membantu koran-koran daerah yang memiliki permasalahan dalam pengurusan SIUPP atau Surat Izin Usaha Penerbitan Pers. Oleh karena itu di akhir tahun 1987, dibentuklah badan usaha Kelompok Pers Daerah (Persda) yang memiliki nama usaha yakni

⁶⁴ Diyana Jumiarti, 'Analisis Isi Pelanggaran Etika Pariwisata Indonesia Iklan Kolom Surat Kabar Harian Jogja Periode Januari Sampai Maret 2017' (Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2017), h. 53.

PT. Indopersda Prima Media dengan tugas awal yaitu membantu koran-koran daerah yang mengalami permasalahan tertentu.

Dalam perkembangan selanjutnya, untuk memperkuat bisnisnya Persda atau PT. Indopersda Prima Media mendirikan produk Koran sendiri yaitu koran daerah yang tersebar hampir di seluruh wilayah provinsi dengan merek bernama Tribun. Nama “Tribun” pertama kali digagaskan oleh pimpinan PT. Indopersda Prima Media yang merupakan induk Tribun di semua daerah. Sebagai langkah awal, dimulai dengan pembentukan Tribun Kaltim yang didirikan pada tahun 2003. Karena mendapatkan respon yang cukup baik dari masyarakat, ini membuat Persda bertekad untuk terus memperluas jaringan Tribun ke wilayah-wilayah lainnya di seluruh Indonesia.⁶⁵

Kemudian pada 22 Maret 2010, Persda mengganti namanya menjadi Tribun Network. Ini dilakukan sebagai langkah perubahan dari kesan daerah yang mencolok menjadi kesan berwarna nasional. Tribun Network sendiri adalah *Group of Newspaper* dari Kompas Gramedia. Tribun Network sendiri telah memiliki 29 koran daerah yang tersebar pada 24 kota dan kabupaten di seluruh Indonesia.⁶⁶

PT. Manado Media Grafika hadir di provinsi Sulawesi Utara pada tanggal 2 Februari 2009. Dengan kantor yang berlokasi di Jalan AA. Maramis, Kairagi 2 lingkungan 1, Kecamatan Mapanget, Kota Manado, Provinsi Sulawesi Utara. Tribun Manado yang sebelumnya bernama Tribun Sulut merupakan koran harian yang terbit setiap hari Senin-Sabtu dan penyebarannya hampir mencakup seluruh wilayah Sulawesi Utara. Berdasarkan dari survey Serikat Penerbit Surat Kabar (SPS) dan Lembaga Penelitian, Pendidikan dan Penerangan Ekonomi dan Sosial (LP3ES), Tribun Manado adalah surat kabar dengan oplah tertinggi di Sulawesi Utara dengan nilai oplah (jumlah cetakan surat kabar yang diedarkan atau dijual) yaitu 32.291/hari. Selain itu koran Tribun Manado berdasarkan

⁶⁵ Jumiarti, h. 54.

⁶⁶ ‘Profile - TRIBUN EO’ <<https://www.tribunco.id/profile>> [accessed 7 September 2022].

hasil survey merupakan koran yang paling banyak dibaca oleh masyarakat di provinsi Sulawesi Utara.

Selain dari hasil survey tersebut, penghargaan lain juga pernah didapatkan Tribun Manado dari Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas) sebagai media informasi yang menggunakan Bahasa Indonesia dengan baik dan benar. Penghargaan ini digelar untuk memperingati Bulan Bahasa dan Sastra (BBS) pada tahun 2009.

Selain itu Tribun Manado juga menduduki peringkat 10 dan satu-satunya surat kabar yang berada di luar pulau Jawa yang masuk dalam 10 besar surat kabar berbahasa Indonesia terbaik. Dimana kriteria penilaiannya mencakup beberapa faktor, yaitu struktur bahasa dan kalimat mendapatkan nilai 40%, penggunaan Ejaan Yang Disempurnakan (EYD) mendapatkan nilai 25%, diksi mendapatkan nilai 25% dan dari gaya penulisan mendapatkan 10%.⁶⁷

2. Visi dan Misi PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado)

a. Visi

Menjadi kelompok usaha penerbitan surat kabar, media online dan percetakan daerah yang terbesar dan tersebar di Indonesia khususnya di provinsi Sulawesi Utara.

b. Misi

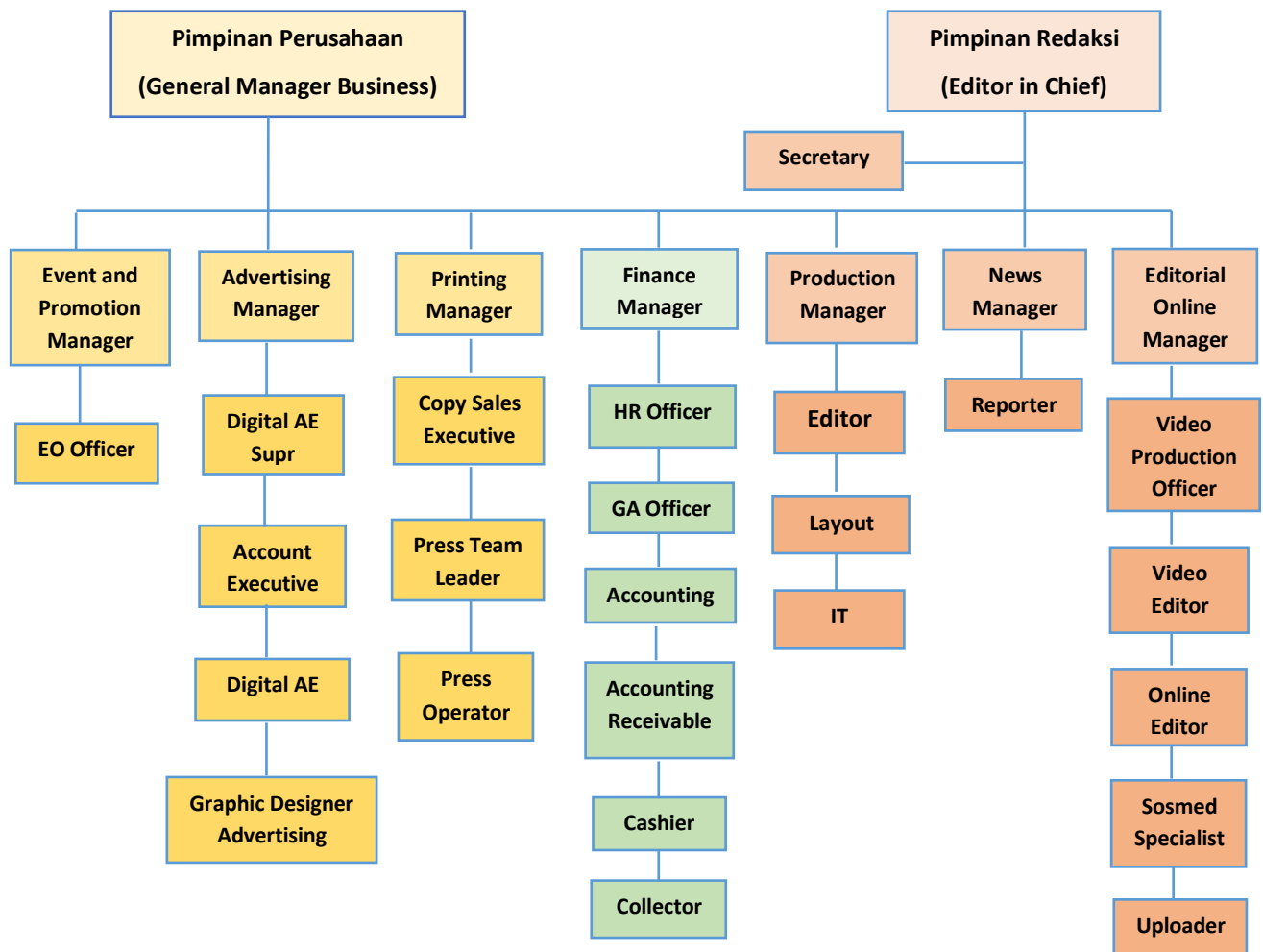
Selalu berupaya menyediakan informasi-informasi terpercaya untuk memberikan spirit baru dan mendorong terciptanya demokrasi di daerah dengan senantiasa melaksanakan bisnis yang beretika, efisien dan menguntungkan perusahaan serta masyarakat luas.

3. Struktur Organisasi PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado)

Secara umum untuk menjalankan kegiatan bisnisnya, PT. Manado Media Grafika terdiri dari dua divisi kerja, yaitu Divisi Bisnis yang

⁶⁷ Sigit Pamungkas, 'Sistem Akuntansi Penjualan Tribun Family Card Pada PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado)' (Politeknik Negeri Manado, 2016), h. 6.

dipimpin oleh Pimpinan Perusahaan (*General Manager Business*) yakni Bapak Risdianto Tunandi dan Divisi Redaksi yang dipimpin oleh Pimpinan Redaksi (*Editor in Chief*) yakni Bapak Jumadi Mappanganro. Rincian dari struktur organisasi perusahaan secara lebih jelas dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Sumber data: Human Resources Officer Tribun Manado

Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado)

4. Tujuan Perusahaan dan Uraian Tugas Karyawan

PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado) adalah perusahaan yang memiliki tujuan untuk senantiasa menyajikan informasi kepada masyarakat baik di wilayah Sulawesi Utara maupun seluruh penjuru Indonesia, melalui media cetak dan media online yang terus berinovasi dan berkembang lebih maju. Dengan motto “Spirit Baru Kawanua”, Tribun Manado bertekad untuk terus menjadi media digital yang independen dan kredibel serta terbesar di Sulawesi Utara.

Untuk menjalankan kegiatan bisnisnya, PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado) terbagi ke dalam dua divisi kerja yaitu Divisi Bisnis dan Divisi Redaksi. Adapun rincian tugas dan tanggung jawab karyawan masing-masing divisi diantaranya sebagai berikut:

a. Divisi Bisnis

Divisi bisnis secara umum memiliki tanggung jawab untuk melakukan percetakan, pengiriman, penyebaran dan pemasaran produk koran Tribun Manado dan Tribun Family Card (TFC) yang pemasarannya meliputi daerah Manado, Kotamobagu, Kabupaten Minahasa, Bitung, Tomohon dan daerah lain di Sulawesi Utara. Selain itu divisi bisnis juga bertugas menawarkan jasa periklanan dan percetakan kepada masyarakat, instansi dan media lainnya. Adapun uraian tugas divisi bisnis secara lebih terperinci yaitu:

1) Pimpinan Perusahaan (*General Manajer Bussines*)

Pimpinan perusahaan memiliki tugas wewenang, diantaranya:

- a) Merencanakan dan melakukan pengawasan kegiatan setiap divisi sesuai dengan program kerja yang telah dirancang.
- b) Mengembangkan kegiatan organisasi perusahaan.
- c) Bertanggung jawab untuk segala sesuatu yang terjadi pada perusahaan, khususnya pada divisi bisnis.
- d) Memberikan dukungan dan motivasi bagi seluruh karyawannya agar bisa bekerja sesuai tugasnya.

e) Menjalankan perusahaan dengan sebaik-baiknya.

2) Event and Promotion Manager

Event and promotion manager bertanggung jawab untuk memonitor event yang dilaksanakan oleh kantor Tribun Manado maupun event dari pihak ketiga yang melakukan kerja sama serta bertanggung jawab atas kesuksesan event yang dibuat.

a) EO Officer, bertugas untuk melaksanakan event yang sesuai keinginan klien, membuat konsep acara dan melakukan pemasaran untuk layanan Tribun Event Organizer.

3) Advertising Manager

Advertising manager memiliki tugas untuk mengawasi dan bertanggung jawab pada bagian penjualan iklan.

a) Digital AE Supr, bertugas untuk memonitor dan menjadi penghubung kerja sama antara perusahaan dengan klien di bagian instansi-instansi pemerintahan.

b) Account Executive, bertugas untuk mencari klien, menawarkan kerjasama iklan untuk media cetak (koran) dan menjadi penghubung antara perusahaan dengan klien.

c) Digital AE, bertugas untuk mencari klien dengan cara menawarkan kerjasama untuk jasa iklan pada media online dan menjadi penghubung antara perusahaan dengan klien.

d) Graphic Designer Advertising, bertugas untuk membuat pamflet dan poster iklan yang akan dipromosikan.

4) Printing Manager

Printing manager bertanggung jawab untuk mengawasi bagian percetakan koran dan pendistribusian koran untuk dijual.

a) Copy Sales Executive, bertugas untuk melakukan persiapan sebelum melaksanakan percetakan produk.

b) Press Team Leader, bertanggung jawab dalam mengatur percetakan berupa koran

c) Press Operator, bertugas dalam hal pemeliharaan mesin percetakan.

5) Finance Manager

Finance manager memiliki tugas untuk menganalisa dan memonitor bagian pemasukan dan pengeluaran yang menyangkut seluruh kegiatan operasional perusahaan.

a) HR Officer, bertugas untuk memonitor segala sesuatu yang berkaitan dengan karyawan di perusahaan, melakukan proses rekrutmen dan mengevaluasi kinerja dari setiap karyawan.

b) GA Officer, bertugas untuk melakukan pemeliharaan terhadap sarana dan prasarana perusahaan dan memonitor aktivitas dan kinerja karyawan out sourcing.

c) Accounting, bertugas pada bagian pencatatan untuk pemasukan dan pengeluaran perusahaan serta melakukan laporan secara rutin kepada pimpinan perusahaan maupun pada pimpinan pusat.

d) Accounting Receivable, bertugas untuk melakukan analisa dan memonitor segala sesuatu yang berkaitan dengan piutang baik dari iklan maupun koran.

e) Cashier, bertugas dalam melakukan pencatatan dan mengelola uang yang akan digunakan setiap bidang kerja.

f) Collector, bertanggung jawab untuk menagih pembayaran piutang kepada klien baik dari iklan koran maupun pembayaran Tribun Family Card (TFC).

b. Divisi Redaksi

Secara umum divisi redaksi memiliki tugas untuk mencari, memilih dan menyusun berita-berita yang akan diterbitkan di koran maupun di media online. Adapun tugas dan tanggung jawab dari divisi redaksi secara lebih terperinci, yaitu:

1) Pimpinan Redaksi (*Editor in Chief*)

Tugas dan wewenang dari pimpinan redaksi terdiri dari:

- a) Bertanggung jawab atas kesuksesan dan kegagalan sebuah penerbitan berita, baik dari sisi hukum atau yang lainnya
- b) Mengembangkan kegiatan organisasi perusahaan
- c) Memberikan dukungan dan motivasi terhadap seluruh karyawannya agar bisa bekerja sesuai tugasnya
- d) Menjalankan perusahaan dengan sebaik-baiknya.

2) Secretary

Secretary bertugas dalam melaksanakan tugas-tugas harian, baik yang bersifat rutin ataupun khusus.

3) Production Manager

Production manager memiliki tanggung jawab dalam hal memonitor produksi koran dan media online dalam bentuk berita-berita yang akan diterbitkan.

- a) Editor, bertugas dalam hal pengaturan reporter-reporter yang berada di dalam maupun luar kota Manado dan merevisi setiap berita-berita yang telah dikirimkan reporter
- b) Layout, bertugas dalam hal mengatur administrasi terkait dengan operasional redaksi atau berita-berita yang telah terbit di koran maupun media online
- c) IT, bertugas dalam mengatur dan mengawasi semua hal yang berhubungan dengan jaringan internet dan mengumpulkan berita-berita yang telah dikirimkan reporter.

4) News Manager

News manager memiliki tanggung jawab untuk memonitor setiap berita yang akan ditayangkan dan mengatur seluruh reporter untuk melakukan liputan di masing-masing lokasi yang akan ditentukan

- a) Reporter, bertugas dalam hal mencari, meliput dan melaporkan berita-berita untuk dikirimkan kepada editor.

5) Editorial Online Manager

Editorial online manager memiliki tanggung jawab untuk mengatur dan memonitor setiap konten yang akan dipublikasikan di seluruh sosial media Tribun Manado.

- a) Video Production Officer, bertanggung jawab untuk merekam atau memonitor kegiatan produksi video konten
- b) Video Editor, bertugas untuk mengumpulkan video yang sudah direkam dan mengedit potongan video sesuai dengan naskah agar menjadi konten yang nanti akan dipublikasikan
- c) Online Editor, bertanggung jawab dalam merencanakan, mengedit serta menerbitkan informasi dan berita di situs website tribunmanado.co.id
- d) Sosmed Specialist, memiliki tanggung jawab untuk mengurus dan mengendalikan isi seluruh sosial media Tribun Manado, berinteraksi dengan audiens dan memberi laporan terkait perkembangan sosial media perusahaan
- e) Uploader, bertugas dalam hal mempublikasikan konten-konten di sosial media Tribun Manado.

B. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Responden Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado) dan responden pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado) yakni pada Divisi Bisnis dan Divisi Redaksi. Penelitian ini dilaksanakan dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada 69 orang karyawan. Pada penelitian ini, jumlah sampel diambil dari keseluruhan populasi yang berjumlah 69 orang. Sedangkan waktu penyebaran kuesioner dilakukan pada bulan Juli-Agustus 2022.

2. Karakteristik Responden

a. Berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1

Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	49	71%
Perempuan	20	29%
Total	69	100%

Sumber : Hasil pengolahan data dengan memakai Ms Office Excel 2019

Berdasarkan dari informasi tabel 4.1, diketahui bahwa responden penelitian yakni karyawan PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado) di dominasi oleh karyawan yang memiliki jenis kelamin laki-laki berjumlah sebanyak 49 orang atau jumlah persentasenya 71%. Sedangkan sisanya perempuan, berjumlah 20 orang atau dengan jumlah persentase sebesar 29%.

b. Berdasarkan tingkat usia

Tabel 4.2

Pengelompokan Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Usia	Jumlah	Persentase
23-28	17	25%
29-34	20	29%
35-40	23	33%
41-46	5	7%

47-52	4	6%
Total	69	100%

Sumber : Hasil pengolahan data dengan memakai Ms Office Excel 2019

Berdasarkan informasi dari tabel 4.2 dapat diketahui tingkat usia terbanyak yaitu di usia 35-40 tahun, dengan responden berjumlah 23 orang dengan jumlah persentasenya 33%. Usia terbanyak kedua yaitu 29-34 tahun, dengan responden berjumlah 20 orang dengan jumlah persentasenya sebanyak 29%. Kemudian usia terbanyak ketiga pada usia 23-28 tahun, dengan responden berjumlah 17 orang dengan jumlah persentasenya 25%. Usia terbanyak keempat ada pada usia 41-46 tahun, dengan responden berjumlah 5 orang dengan jumlah persentasenya sebanyak 7%. Sedangkan tingkat usia terkecil ada di 47-52 tahun, dengan responden berjumlah 4 orang dengan tingkat persentasenya 6%.

- c. Berdasarkan waktu lama bekerja di perusahaan

Tabel 4.3

Pengelompokan Responden Berdasarkan Waktu Lama Bekerja

Waktu Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
Antara 1 bulan sampai 1 tahun	10	14%
Antara 1 tahun sampai 2 tahun	4	6%
Lebih dari 2 tahun	55	80%
Total	69	100%

Sumber : Hasil pengolahan data dengan memakai Ms Office Excel 2019

Hasil dari tabel 4.3 di atas, menunjukkan bahwa karyawan PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado) sebagian besar telah bekerja

dengan waktu lebih dari 2 tahun dengan jumlah terbanyak yaitu 55 orang atau tingkat persentasenya sebanyak 80%. Kemudian jumlah terbanyak kedua yakni dengan waktu bekerja antara 1 bulan sampai 1 tahun dengan jumlah responden 10 orang atau tingkat persentasenya sebanyak 14%. Sedangkan karyawan yang bekerja dengan waktu antara 1 tahun sampai 2 tahun dengan responden berjumlah 4 orang dengan tingkat persentasenya sebanyak 6%.

3. Deskripsi Variabel

Terdapat dua variabel dalam penelitian ini yang terdiri dari satu variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X) dan satu variabel terikat yaitu produktivitas karyawan (Y). Penelitian ini dilaksanakan di PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado) dengan sampel yang berjumlah 69 orang responden. Berikut merupakan tabel dari deskripsi tanggapan atau jawaban dari responden penelitian:

a. Deskripsi jawaban variabel X (lingkungan kerja)

Tabel 4.4

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

No.	Variabel X	Penilaian Jawaban					Jumlah
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
1.	X.1	26	34	8	1	0	69
2.	X.2	24	33	11	1	0	69
3.	X.3	21	43	5	0	0	69
4.	X.4	26	38	5	0	0	69
5.	X.5	26	32	11	0	0	69
6.	X.6	35	25	8	0	1	69

7.	X.7	31	29	9	0	0	69
8.	X.8	25	33	11	0	0	69
9.	X.9	10	25	16	13	5	69
10.	X.10	13	24	26	2	4	69
11.	X.11	24	31	12	2	0	69
12.	X.12	27	29	10	3	0	69
13.	X.13	22	41	5	0	1	69
14.	X.14	19	38	11	0	1	69
15.	X.15	32	31	6	0	0	69
16.	X.16	35	28	5	1	0	69
17.	X.17	35	28	6	0	0	69
18.	X.18	31	32	5	1	0	69
Total		462	574	170	24	12	1242
Persentase		37%	46%	14%	2%	1%	100%

Sumber : Hasil pengolahan data dengan memakai Ms Office Excel 2019

Dari hasil tabel 4.4 diketahui bahwa dari 69 responden karyawan PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado), jawaban paling banyak yaitu menyatakan Setuju pada setiap item pernyataan yang terdapat dalam kuesioner untuk variabel lingkungan kerja (X) yakni sebesar 574 poin dengan persentase 46%. Sedangkan sisanya responden yang menjawab Sangat Setuju sebesar 462 poin atau 37%, responden dengan jawaban Netral sebesar 170 poin atau 14%, responden yang

menjawab Tidak Setuju sebesar 24 poin atau 2% dan responden dengan jawaban Sangat Tidak Setuju berjumlah 12 poin atau 1%.

- b. Deskripsi jawaban variabel Y (produktivitas karyawan)

Tabel 4.5

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Karyawan

No.	Variabel Y	Penilaian Jawaban					Jumlah
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
1.	Y.1	25	37	5	2	0	69
2.	Y.2	35	28	6	0	0	69
3.	Y.3	21	35	11	2	0	69
4.	Y.4	24	34	11	0	0	69
5.	Y.5	18	37	12	2	0	69
6.	Y.6	26	31	10	2	0	69
7.	Y.7	20	34	13	2	0	69
8.	Y.8	33	34	2	0	0	69
9.	Y.9	25	31	13	0	0	69
10.	Y.10	28	36	4	1	0	69
Total		255	337	87	11	0	690
Persentase		37%	49%	13%	1%	0%	100%

Sumber : Hasil pengolahan data dengan memakai Ms Office Excel 2019

Pada tabel 4.5 dapat dilihat bahwa dari 69 orang responden, sebagian besar jawaban yang diberikan terhadap setiap item pernyataan

yang disajikan di dalam kuesioner pada variabel produktivitas karyawan (Y) adalah Setuju yang berjumlah 337 poin atau 49%. Sedangkan sisanya adalah responden dengan jawaban Sangat Setuju sebesar 255 poin atau 37%, responden yang menjawab Netral sebanyak 87 point atau 13%, responden dengan jawaban Tidak Setuju sebanyak 11 poin atau 2% dan responden dengan jawaban Sangat Tidak Setuju berjumlah 0 poin atau 0%.

4. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan suatu data secara statistik. Pada penelitian ini, statistik deskriptif merujuk pada nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi (*standar deviation*) serta nilai minimum (terendah) dan nilai maksimum (tertinggi). Dari seluruh variabel di dalam penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja (X) dan Produktivitas Karyawan (Y), dimana hasil statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6
Hasil Statistik Deskriptif Variabel

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	69	40.00	90.00	75.0145	7.57025
Produktivitas Karyawan	69	28.00	50.00	42.1159	5.07455
Valid N (listwise)	69				

Sumber : Hasil pengolahan data dengan memakai SPSS 28

Berdasarkan dari hasil statistik deskriptif pada tabel 4.6 di atas, diketahui n atau jumlah data untuk setiap variabel sebanyak 69 data yang berasal dari sampel penelitian. Gambaran distribusi data dari masing-masing variabel sesuai hasil yang diperoleh akan dijabarkan sebagai berikut:

a. Variabel Lingkungan Kerja (X)

Setelah dilakukan pengujian pada tabel 4.6, diketahui variabel lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 75,0145 dan nilai standar deviasi yaitu 7,57025. Hal ini berarti bahwa nilai *mean* lebih besar dari nilai standar deviasi, sehingga mengindikasikan bahwa hasil yang diperoleh cukup baik atau normal. Kemudian variabel lingkungan kerja juga memiliki nilai minimum yakni 40 dan nilai maksimum yakni 90.

b. Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.6, diketahui variabel produktivitas karyawan memiliki nilai *mean* sebesar 42,1159 dan nilai standar deviasi yaitu 5,07455. Hal ini berarti bahwa nilai *mean* lebih besar dari nilai standar deviasi, sehingga mengindikasikan bahwa hasil yang diperoleh cukup baik atau normal. Kemudian variabel produktivitas karyawan juga memiliki nilai minimum yaitu 28 dan nilai maksimum yaitu 50.

5. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui tingkat kualitas suatu instrumen dengan cara mengukur valid atau tidaknya suatu item pernyataan. Valid atau tidaknya suatu item pernyataan, dapat diketahui melalui perbandingan antara nilai *r* hitung dengan *r* tabel dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% (0,05). Nilai *r* tabel diperoleh melalui rumus *degree of freedom* atau $df = n - 2$ ataupun $df = 69 - 2 = 67$, jadi nilai dari *r* tabel untuk tingkat signifikansi 5% (0,05) adalah sebesar 0,2369.⁶⁸

Jadi suatu pernyataan dikatakan valid apabila nilai *r* hitung $>$ *r* tabel (0,2369). Namun apabila nilai *r* hitung $<$ *r* tabel (0,2369) maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid.

⁶⁸ Nilai *r* tabel dapat dilihat pada Tabel R di lampiran, pada bagian Lampiran 8 (Tabel R dan Tabel T)

Tabel 4.7
Uji Validitas Variabel X (Lingkungan Kerja)

Item Pernyataan	Nilai r tabel	Nilai r hitung	Keterangan
1	0,2369	0,642	Valid
2	0,2369	0,690	Valid
3	0,2369	0,457	Valid
4	0,2369	0,480	Valid
5	0,2369	0,394	Valid
6	0,2369	0,644	Valid
7	0,2369	0,621	Valid
8	0,2369	0,664	Valid
9	0,2369	0,240	Valid
10	0,2369	0,273	Valid
11	0,2369	0,649	Valid
12	0,2369	0,722	Valid
13	0,2369	0,636	Valid
14	0,2369	0,703	Valid
15	0,2369	0,599	Valid
16	0,2369	0,694	Valid

17	0,2369	0,649	Valid
18	0,2369	0.623	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data dengan memakai SPSS 28

Berdasarkan dari tabel 4.7 hasil pengujian validitas untuk variabel X (lingkungan kerja), menunjukkan semua item pernyataan dinyatakan valid sebab nilai r hitung $>$ 0,2369. Oleh karena itu seluruh item pernyataan untuk variabel X (lingkungan kerja) dapat digunakan.

Tabel 4.8

Uji Validitas Variabel Y (Produktivitas Karyawan)

Item pernyataan	Nilai r tabel	Nilai r hitung	Keterangan
1	0,2369	0,756	Valid
2	0,2369	0,684	Valid
3	0,2369	0,674	Valid
4	0,2369	0,718	Valid
5	0,2369	0,728	Valid
6	0,2369	0,722	Valid
7	0,2369	0,754	Valid
8	0,2369	0,658	Valid
9	0,2369	0,720	Valid
10	0,2369	0,761	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 28

Kemudian berdasarkan tabel 4.8 hasil pengujian validitas untuk variabel Y (produktivitas karyawan), menunjukkan seluruh item pernyataan dikatakan valid sebab nilai r hitung $> 0,2369$. Oleh sebab itu, seluruh item pernyataan untuk variabel Y (produktivitas karyawan) dapat digunakan untuk penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan cara pengujian *Cronbach Alpha*. Dengan kriteria apabila nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka variabel dikatakan reliabel. Tetapi jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka variabel dikatakan tidak reliabel.

Tabel 4.9

Uji Reliabilitas Variabel X (Lingkungan Kerja)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,867	18

Sumber : Hasil pengolahan data dengan memakai SPSS 28

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel 4.9 tersebut, diperoleh nilai dari *Cronbach Alpha* untuk variabel X (lingkungan kerja) adalah 0,867. Oleh karena itu setelah dilakukan pengujian, variabel X (lingkungan kerja) dikatakan reliabel sebab nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Tabel 4.10

Uji Reliabilitas Variabel Y (Produktivitas Karyawan)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,894	10

Sumber : Hasil pengolahan data dengan memakai SPSS 28

Kemudian dari hasil pengujian pada tabel 4.10 di atas, didapatkan nilai *Cronbach Alpha* dari variabel Y (produktivitas

karyawan) adalah 0,894. Oleh karena itu berdasarkan hasil pengujian reliabilitas tersebut, variabel Y (produktivitas karyawan) dikatakan reliabel sebab nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

6. Uji Asumsi Klasik
a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diteliti dari variabel X dan Y berdistribusi normal atau tidak. Pada uji normalitas ini, peneliti menggunakan teknik *Kolmogorof-smirnof* dengan tingkat signifikansi 5% (0,05). Dengan kriteria data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansinya > 0,05.

Tabel 4.11

Uji Normalitas *Kolmogorof-smirnof*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual	
N		69	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	3,25309530	
Most Extreme Differences	Absolute	,102	
	Positive	,063	
	Negative	-,102	
Test Statistic		,102	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,071	
Monte Carlo Sig. (2- tailed) ^d	Sig.	,069	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,062
		Upper Bound	,075

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 29988352

Sumber : Hasil pengolahan data dengan memakai SPSS 28

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.11 tersebut, diperoleh hasil pada bagian *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,071. Maka hasil pengujian normalitas data dengan teknik *Kolmogorof-smirnof* dapat dinyatakan berdistribusi normal sebab memiliki nilai $> 0,05$.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui hubungan dari variabel bebas dan variabel terikat apakah bersifat linear (garis lurus). Untuk uji linearitas ini dilakukan dengan SPSS 28 pada bagian uji *Test For Linearity*, dengan kriteria jika nilai dari *deviation from linearity* $> 0,05$ maka variabel X dan Y memiliki hubungan yang bersifat linear. Namun apabila nilai dari *deviation from linearity* $< 0,05$ maka variabel X dan Y tidak memiliki hubungan yang bersifat linear.

Tabel 4.12

Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Karyawan * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	1336,638	22	60,756	6,744	<,001
		Linearity	1031,454	1	1031,454	114,486	<,001
		Deviation from Linearity	305,185	21	14,533	1,613	,088
		Within Groups	414,434	46	9,009		
		Total	1751,072	68			

Sumber : Hasil pengolahan data dengan memakai SPSS 28

Setelah dilakukan pengujian linearitas pada tabel 4.12, diperoleh nilai *deviation from linearity* adalah 0,088. Oleh karena itu berdasarkan hasil yang diperoleh, dapat dinyatakan bahwa variabel X (lingkungan kerja) dan variabel Y (produktivitas karyawan) memiliki hubungan yang bersifat linear, sebab nilai dari *deviation from linearity* $> 0,05$.

7. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linear Sederhana

Regresi dikenal sebagai sebuah alat pengukuran yang dipakai untuk mengukur seberapa besar tingkat korelasi diantara variabel. Sedangkan uji regresi linear sederhana merupakan pengujian terhadap suatu data yang di dalamnya terdapat dua variabel yakni satu variabel independen (X) serta satu variabel dependen (Y), dimana variabel tersebut bersifat kausal (berpengaruh).

Tabel 4.13
Uji Regresi Linear Sederhana

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3,523	3,958		,890	,377
	Lingkungan Kerja	,514	,052	,767	9,800	<,001

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data dengan memakai SPSS 28

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.13 tersebut diperoleh nilai a dan b, yang jika dituliskan ke dalam persamaan regresi yakni: $Y = a + bX = 3,523 + 0,514X$. Jadi diketahui a atau nilai konstanta adalah 3,523. Angka tersebut bermakna bahwa apabila variabel lingkungan kerja (X) ada, maka produktivitas karyawan (Y) pada PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado) akan meningkat sebesar 3,523.

Sedangkan nilai dari b atau koefisien regresi yaitu 0,514. Hal ini menunjukkan apabila nilai Lingkungan Kerja (X) meningkat sebanyak 1%, maka Produktivitas Karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,514. Serta koefisien regresi tersebut memiliki nilai positif, sehingga bisa dikatakan arah pengaruh dari variabel X (lingkungan kerja) terhadap variabel Y (produktivitas karyawan) yaitu positif.

b. Uji t (Uji koefisien regresi secara parsial)

Uji t merupakan alat uji yang dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh hubungan secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam melakukan uji t terdapat dua acuan yang dapat digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan, yaitu:

- 1) Berdasarkan pada nilai signifikansi
 - a) Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Ini menunjukkan bahwa secara parsial, variabel bebas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
 - b) Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Berdasarkan perbandingan antara nilai t hitung dan t tabel
 - a) Apabila nilai t hitung $> t$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa secara parsial, terdapat pengaruh signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.
 - b) Apabila nilai t hitung $< t$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Ini menunjukkan bahwa secara parsial, tidak terdapat pengaruh signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.14
Uji t (Uji Koefisien Regresi Secara Parsial)

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3,523	3,958		,890	,377
	Lingkungan Kerja	,514	,052	,767	9,800	<,001

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data dengan memakai SPSS 28

1) Hasil berdasarkan pada nilai signifikansi

Berdasarkan dari tabel 4.14 hasil pengujian uji t pada tabel *Coefficients*, diperoleh nilai signifikansi (sig) yakni 0,001 dan dapat dilihat nilai signifikansi (sig) $0,001 < 0,05$. Oleh karena itu dapat diambil kesimpulan yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X) terhadap produktivitas karyawan (Y).

2) Hasil berdasarkan pada perbandingan nilai t hitung dan t tabel

Untuk nilai t tabel diperoleh melalui rumus sebagai berikut:

$$t \text{ tabel} = (a/2 ; n - k - 1)$$

Keterangan:

a = 0,05 (tingkat signifikansi)

n = Banyaknya sampel

k = Jumlah variabel independen

Maka dari rumus tersebut diperoleh:

$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= (a/2 ; n - k - 1) \\ &= (0,05/2 ; 69 - 1 - 1) \\ &= (0,025 ; 67) \end{aligned}$$

Hasil di atas apabila dilihat pada tabel t, maka diperoleh hasil nilai t tabel adalah 1,996.⁶⁹

Kemudian pada tabel *Coefficients* (tabel 4.13), diketahui nilai t hitung adalah 9,800. Adapun perbandingan antara nilai t hitung dan t tabel adalah $9,800 > 1,996$. Sehingga dapat diambil kesimpulan H_0 ditolak dan H_a diterima atau dimaknai bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X) terhadap produktivitas karyawan (Y).

⁶⁹ Nilai t tabel dapat dilihat pada Tabel T di lampiran, pada bagian Lampiran 8 (Tabel R dan Tabel T)

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi ini digunakan dengan tujuan untuk mengukur seberapa besar nilai persentase pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi memiliki nilai antara nol sampai satu. Jika nilai koefisien determinasi relatif rendah dapat dimaknai bahwa kemampuan dari variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas. Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat melalui hasil koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.15
Ketentuan Hasil Uji Koefisien Determinasi⁷⁰

Besarnya Nilai R Square	Interpretasi
0,00 – 0,20	Pengaruh antara variabel X dan Y sangat lemah atau dianggap tidak ada
0,20 – 0,40	Pengaruh antara variabel X dan Y adalah lemah atau rendah
0,40 – 0,70	Pengaruh antara variabel X dan Y adalah sedang atau cukup
0,70 – 0,90	Pengaruh antara variabel X dan Y adalah kuat atau tinggi
0,90 – 1,00	Pengaruh antara variabel X dan Y adalah sangat kuat atau sangat tinggi

Adapun untuk mengukur besarnya pengaruh atau kontribusi dari variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel produktivitas karyawan (Y) berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2) dapat diketahui dari nilai R Square dalam tabel uji koefisien determinasi berikut ini:

⁷⁰ Rusydi Ananda and Muhammad Fadhli, Statistik Pendidikan (Teori Dan Praktik Dalam Pendidikan) (Medan: CV. Widya Puspita, 2018), h. 213.

Tabel 4.16
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,767 ^a	,589	,583	3,277

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber : Hasil pengolahan data dengan memakai SPSS 28

Setelah dilakukannya pengujian pada tabel 4.16, didapatkan hasil uji koefisien determinasi atau nilai R Square yakni 0,589 atau tingkat persentasenya sebesar 58,9%. Dari hasil ini dapat dimaknai yakni kontribusi pengaruh dari variabel bebas (lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas karyawan) sebesar 58,9%, sedangkan sisanya 41,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

C. Pembahasan

Penelitian ini dilaksanakan di kantor PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado) dengan waktu selama 3 bulan yakni dari bulan Juni-Agustus 2022. Berdasarkan data yang diperoleh, populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado) yang berjumlah 69 orang dan untuk sampel peneliti menggunakan keseluruhan jumlah populasi yakni sebanyak 69 orang.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan yang bekerja di PT Manado Media Grafika (Tribun Manado). Pada penelitian ini, diperoleh hasil seluruh data pernyataan dari variabel X (lingkungan kerja) maupun pernyataan variabel Y (produktivitas karyawan) dinyatakan valid. Hal ini diperoleh dari hasil pengujian validitas yang dilakukan dengan alat ukur SPSS 28.

Setelah dilakukan pengujian, diperoleh hasil dari uji koefisien determinasi yang dilihat dari nilai R square yaitu 0,589. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado) adalah sebesar 58,9% sedangkan sisanya 41,1% dipengaruhi oleh variabel yang lain.

Salah satu upaya yang dapat perusahaan lakukan dalam menunjang peningkatan produktivitas karyawan dalam bekerja yaitu dengan penyediaan lingkungan kerja yang kondusif dan memadai. Sedarmayanti mengungkapkan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya lingkungan kerja dan kenyamanan lingkungan kerja adalah faktor yang harus diperhatikan perusahaan agar dapat menunjang produktivitas kerja.⁷¹

Lingkungan kerja yang kondusif dan memadai diantaranya meliputi aspek kebersihan tempat kerja, penerangan yang cukup, penataan ruang dan alat kerja dengan baik dan rapih, sirkulasi udara yang memadai, suara bising yang dapat mengganggu, keamanan dan fasilitas kerja bagi karyawan yang harus diperhatikan, disediakan dan dievaluasi secara rutin. Apabila faktor-

⁷¹ Sedarmayanti, h. 75.

faktor tersebut bisa diusahakan dan difasilitasi oleh perusahaan, karyawan akan merasa nyaman berada di perusahaan serta lebih bersemangat dalam bekerja.

Kemudian berdasarkan Hipotesis yang telah dirumuskan yaitu:

Ha: Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado).

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado).

Dari hasil pengujian hipotesis yakni uji t, diperoleh nilai t hitung $9,800 > t$ tabel $1,996$ serta memiliki nilai signifikansi yaitu $0,001 < 0,05$. Jadi bisa disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X) dan produktivitas karyawan (Y) di PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado).

Hasil yang diperoleh ini sesuai dengan teori lingkungan kerja yang didefinisikan oleh Reksohadiprojo dan Gitosudarmo bahwa lingkungan kerja berkaitan dengan tingkat produktivitas karyawan. Lingkungan kerja berarti suatu keadaan atau kondisi tempat kerja yang harus diatur dan diperhatikan sehingga pekerjaan karyawan tidak terganggu dan dapat diperoleh kenaikan tingkat produktivitas dan akan mengurangi biaya operasional perusahaan.⁷²

Selain itu terdapat pula faktor lain yang harus diperhatikan perusahaan yakni suasana kerja dan hubungan karyawan dengan atasan maupun dengan sesama karyawan, sebab faktor ini yang paling sering mempengaruhi kenyamanan karyawan di perusahaan. Dalam lingkungan kerja suatu perusahaan, hubungan kerja yang baik dan harmonis harus dapat diciptakan. Hal tersebut sesuai dengan teori Nitisemito bahwa lingkungan kerja memiliki kaitan erat dengan faktor psikologis dan dapat mempengaruhi emosi karyawan, maka dari itu setiap perusahaan harus berusaha agar lingkungan kerja di perusahaannya mempunyai pengaruh positif terhadap karyawan.⁷³

Setiap karyawan harus dapat bekerja sama, bisa berkomunikasi dalam kelompok dan tetap bersikap santun baik kepada atasannya maupun sesama

⁷² Mahmudah Enny, h. 58.

⁷³ Nitisemito, h. 184.

rekan kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut jelas bahwa untuk meningkatkan produktivitas, juga diperlukan penguatan sikap mental yang positif untuk melakukan peningkatan dari karyawan itu sendiri agar diperoleh kemajuan di segala aspek kehidupan. Apabila karyawan memiliki sikap mental yang positif di dalam dirinya, maka produktivitas juga dapat ikut meningkat agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Produktivitas secara umum diartikan sebagai perbandingan antara pengorbanan (*input*) yang sudah diberikan dengan hasil (*output*) dari pekerjaan yang dilakukan karyawan.⁷⁴ Namun produktivitas bukan semata-mata hanya bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, tetapi kualitas dari hasil kerja tersebut juga penting untuk diperhatikan. Dengan kata lain, produktivitas karyawan dapat dinilai dari hasil kerja dan bagaimana karyawan tersebut melaksanakan pekerjaannya.

Kemudian hasil dari penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Musdalifah, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pekerja.⁷⁵ Selain itu penelitian lain yang dilakukan oleh Muhammad Rasyid Redho, dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.⁷⁶ Dapat diartikan apabila faktor lingkungan kerja dilakukan dengan maksimal oleh perusahaan maka produktivitas karyawan akan dapat meningkat.

⁷⁴ Tsauri, h. 153.

⁷⁵ Musdalifah.

⁷⁶ Muhammad R Redho.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini dilaksanakan di kantor PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado) dengan responden seluruh karyawan PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado) yang berjumlah 69 orang. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijelaskan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal tersebut didasarkan pada pengujian hipotesis yakni uji t, diperoleh hasil nilai t hitung $9,800 > t$ tabel $1,996$ serta dapat dilihat dari nilai signifikansinya yakni sebesar $0,001 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut bisa ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang dapat dimaknai bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X) terhadap produktivitas karyawan (Y) di PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado). Kemudian dari hasil uji koefisiensi determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,589. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap produktivitas karyawan (Y) di PT. Manado Media Grafikan yakni sebesar 58,9%, sedangkan sisanya 41,1% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka dalam hal ini peneliti ingin menyampaikan beberapa saran kepada pihak-pihak yang terkait, yakni sebagai berikut:

1. Bagi PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado)

Sehubungan dengan tingkat persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan sebaiknya dapat mengupayakan dengan maksimal untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas para karyawan. Dengan cara lebih memperhatikan, menyediakan dan selalu melakukan evaluasi

untuk faktor lingkungan kerja di perusahaan. Baik dari segi fisik kantor dan fasilitas kerja maupun non fisik yang meliputi suasana tempat kerja dan hubungan karyawan antara atasan ataupun dengan sesama rekan kerjanya. Hal ini sangat diharapkan agar karyawan merasa nyaman, lebih semangat bekerja dan termotivasi untuk selalu bersikap totalitas sehingga tingkat produktivitas akan tetap baik dan bahkan semakin meningkat. Selain itu diharapkan kepada perusahaan untuk lebih sering memberikan arahan, dukungan dan motivasi kepada para karyawannya, agar dapat mendorong semangat karyawan untuk bekerja dengan lebih giat.

2. Bagi Akademik

Masih sangat diperlukan pengkajian lebih lanjut dalam rangka menyempurnakan penelitian ini, baik dari sisi penambahan jumlah variabel penelitian, jumlah populasi dan sampel yang lebih luas. Selain itu untuk penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan variabel-variabel lain yang sekiranya bisa mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan agar kualitas penelitian akan semakin baik dan akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Almigo, Nuzsep. (2004). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal PSYCHE*. Vol.1.No.1. h. 50-60
- Ananda, Rusydi, and Muhammad Fadhli. (2018). *Statistik Pendidikan (Teori Dan Praktik Dalam Pendidikan)*. Medan: CV. Widya Puspita
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Cahyadi, Budi. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus PT ASYKI). *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*. Vol. 3.No.1. h. 28-39
- Djuwita, Tita Meirina. (2011). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja Pegawai. *MANAJERIAL*. Vol. 10.No. 19. h. 18
- Elkarimah, Mia Fitriah (2016). Kajian Al-Quran Dan Hadits Tentang Kesehatan Jasmani Dan Ruhani. *TAJDID*. Vol. 15.No. 1. h. 105-126
- Eroy, Achmad Rozi El. (2020). *7 Steps To HRM 4.0: Strategi Paling Ampuh Mengelola Karyawan*. Banten: Runtuze Sapta Konsultan
- Fathoni, Khoirul, and Mohammad Ghozali. (2017). Analisis Konsep Produktivitas Kerja Konvensional Dalam Pandangan Islam. *Al Tijarah*. Vol. 3.No. 1. h. 1-14
- Hadi, Sutrisno. (2015). *Analisis Butir Untuk Instrumen*. Yogyakarta: Andi Opset
- Hafid, Ayu Puspitawati. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Rakyat Sulsel Intermedia Kota Makassar. (Universitas Muhammadiyah Makassar)
- Hardani. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group
- Hendrawan, Heru. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Binjai. (Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)
- Hidayatullah. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Riau Crumb Rubber Faktory (RICRY) Pekanbaru (UIN Sultan Syarif Kasim Riau)
- Imam Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan Ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Jumiarti, Diyana. (2017). Analisis Isi Pelanggaran Etika Pariwisata Indonesia Iklan

Kolom Surat Kabar Harian Jogja Periode Januari Sampai Maret 2017
(Universitas Muhammadiyah Yogyakarta)

Junianto, M. Haris, Siti Maroah, and Mochamad Mochklas. (2021). PERANAN LINGKUNGAN KERJA ISLAMI DALAM PENINGKATAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PT . AZKA MULIA INTERNATIONAL, *IMPROVEMENT*, Vol. 1.No.2. h. 8-16

Kartawan, Lina Marlina, and Agus Susanto. *Manajemen Sumberdaya Insani*. Siliwangi: LPPM Universitas Siliwangi

Kusumastuti, Ita, Novita Kurniati, Deny Loka Satria, and Dwi Wicaksono. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Aluminium Di Yogyakarta. *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)*. Vol. 2.No. 1. h. 46

Mahmudah Enny. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press

Meldona dan Siswanto. (2012). *Perencanaan Tenaga Kerja (Tinjauan Integratif)*. Malang: UIN MALIKI PRESS

Muhammad R Redho. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indokom Samudra Persada. (IIB Darmajaya Bandar Lampung)

Musdalifah. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar. (Universitas Muhammadiyah Makassar)

Nabawi, Rizal. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2.2. h. 170-183 <<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>>

Nitisemito, Alex S. (2020). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta Timur: Ghalia Indonesia

Noor, Juliansyah. (2017). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi Dan Karya Ilmiah*. Jakarta: KENCANA

Pamungkas, Sigit. (2016). Sistem Akuntansi Penjualan Tribun Family Card Pada PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado). (Politeknik Negeri Manado)

Panjaitan, Maludin. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen*. Vol. 3.No. 2. h. 1-5

'Profile - TRIBUN EO' <<https://www.tribuneo.id/profile>> [accessed 7 September 2022]

Purwonto, Agus. (2007). *Panduan Laboraturium Statistik Inferensial*. Jakarta:

Grasindo

- Ravela Septianingrum. (2011). Pengaruh Lingkungan Dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Yuro Mustika Purbalingga (Universitas Negeri Semarang)
- Rismayadi, Budi. (2015). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Studi Kasus Pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014). *Jurnal Manajemen & Bisnis*. Vol. 1.No.1. h. 1-16
- Rusiadi, Subiantoro, Nur, Hidayat, and Rahmat. (2016). *Metode Penelitian : Manajemen, Akuntansi Dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus Dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. Medan: USU Press
- Santoso, S. (2017). *Statistik Multivariat Dengan SPSS*. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Senata, I Wayan, I Made Nuridja, and Kadek Rai Suwenda. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD. Kembang Sari Kabupaten Badung Tahun 2012. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*. Vol. 4.No. 1. h. 1-10
- Septianingsih, Nanda Dwi. (2017). Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam Pada CV. Natural Palembang. (UIN Raden Fatah Palembang)
- Shihab, M. Quraish. (2012). *Al Lubab: Makna, Tujuan Dan Pelajaran Dari Surah-Surah Al-Qur'an*, Cet. Ke-1. Tangerang: Lentera Hati
- Sufren, Y. N. (2014). *Belajar Otodidak SPSS Pasti Bisa*. Elex Media Komputindo
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV
- . (2017). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- . (2006). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, Wiratna. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Supit, Gracia Ilma, Ridwan Papatungan, and Johnny Senduk. (2018). Analisis Penerapan Bahasa Jurnalistik Berita Kriminal Pada Koran Tribun Manado. *Acta Diurna Komunikasi*. Vol. 7.No. 4. h. 1-16
- ‘Surah Al-’Ankabūt - سُورَةُ الْعَنْكَبُوتِ | Qur’an Kemenag’
<<https://quran.kemenag.go.id/surah/29/45>> [accessed 11 December 2022]

- ‘Surah Al-Jumu’ah - سُورَةُ الْجُمُعَةِ | Qur’an Kemenag’
 <<https://quran.kemenag.go.id/surah/62/10>> [accessed 11 December 2022]
- ‘Surah Al-Qaṣaṣ - سُورَةُ الْقَصَصِ | Qur’an Kemenag’
 <<https://quran.kemenag.go.id/surah/28/77>> [accessed 11 December 2022]
- ‘Surah At-Taubah - سُورَةُ التَّوْبَةِ | Qur’an Kemenag’
 <<https://quran.kemenag.go.id/surah/9/105>> [accessed 11 December 2022]
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pramedia Grup.
- Syahrum, and Salim. (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media
- ‘Tafsir Surat Al-’Ankabut Ayat 45 | Learn Quran Tafsir’ <<https://tafsir.learn-quran.co/id/surat-29-al-’ankabut/ayat-45>> [accessed 12 December 2022]
- ‘Tafsir Surat Al-Jumu’ah Ayat 10 | Learn Quran Tafsir’ <<https://tafsir.learn-quran.co/id/surat-62-al-jumu’ah/ayat-10>> [accessed 12 December 2022]
- ‘Tafsir Surat At-Taubah Ayat 105 | Learn Quran Tafsir’ <<https://tafsir.learn-quran.co/id/surat-9-at-taubah/ayat-105>> [accessed 12 December 2022]
- Tsauri, Sofyan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press
- Wahyuningsih, Sri. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Warta Edisi: 57*. h. 1-10
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Yuliarmi, Ni Nyoman, and A A I N Marhaeni. (2019). *Metode Riset Jilid 2*. Bali: CV. Sastra Utama

LAMPIRAN PENELITIAN

LAMPIRAN 1 : Surat Permohonan Izin Penelitian dan Surat Keterangan Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) MANADO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Dr.S.H Sarundajang Kawasan Ring Road I Kota Manado Telepon /Fax (0431) 860616 Manado 95128

Nomor : B- 467 /In.25/F.IV/TL.00.1/07/2022
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian

7 Juli 2022

Kepada Yth:

Pimpinan Perusahaan PT. Manado Media

Di

Tempat

Assalamu'alaikum Wr, Wb.

Dengan hormat disampaikan bahwa Mahasiswa Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado, yang tersebut namanya dibawah ini :

Nama : Diah Safitri Husna
Nim : 18.4.1.034
Semester : VIII (Delapan)
Prodi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Bermaksud Mengadakan Penelitian Dalam Rangka Penyusunan Skripsi Yang Berjudul: **"Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado) "** Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Dengan

Dosen Pembimbing:

1. Ridwan Tabe, M.Si
2. Sjamsuddin A.K Antuli, S.Ag., M.A

Untuk maksud tersebut kami mengharapkan kiranya kepada Mahasiswa yang bersangkutan dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian dari bulan Juli s/d September 2022.

Demikian atas perhatian dan kerjasama diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Dr. Rosalina Bukido, M.Hum
803242006042003

Tembusan

1. Mahasiswa Yang Bersangkutan;
2. Arsip.

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
001/HRD-Eks/MMG/VIII/2022


Yang bertandatangan di bawah ini :
Nama : Stevani Mottoh
Jabatan : Human Resources
Unit Kerja : PT . Manado Media Grafika

Menerangkan dengan sebenarnya, bahwa :
Nama : Diah Safitri Husna
NIM : 1841034
Tempat Penelitian : Jl. A A Maramis Kairagi 2 Mapanget

Adalah benar mahasiswa IAIN (Institut Agama Islam Negeri) Manado dengan judul penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado).
Yang telah menyelesaikan penelitian tersebut di kantor kami Tribun Manado.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana semestinya.

Manado, 19 Agustus 2022



Stevani Mottoh
Human Resources

LAMPIRAN 2 : Kuesioner Penelitian

PENGANTAR KUESIONER

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i Responden

Di tempat,

Dengan Hormat,

Saya adalah mahasiswa yang sedang menempuh pendidikan Strata Satu (S1) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado, dengan identitas yaitu:

Nama : Diah Safitri Husna

NIM : 1841034

Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam / Ekonomi Syariah

Dalam rangka memenuhi kelengkapan data untuk penyusunan tugas akhir atau skripsi, saya bermaksud melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado)”**.

Sehubungan dengan itu, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk dapat menjadi responden dengan cara mengisi kuesioner ini secara lengkap. Adapun data dan hasil penelitian ini hanya ditujukan untuk kepentingan penelitian ilmiah, sehingga semua data dan jawaban akan saya jaga kerahasiaannya serta kuesioner ini tidak akan berpengaruh pada posisi Bapak/Ibu/Sdr/i di perusahaan.

Informasi yang diperoleh dari bantuan Bapak/Ibu/Sdr/i dalam menjawab kuesioner ini berdasarkan pendapat dan keadaan yang sebenarnya sangatlah berarti bagi saya dan penelitian ini. Atas kesediaan dan partisipasinya, saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,

Peneliti

(Diah Safitri Husna)

KUESIONER PENELITIAN

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Usia : Tahun
3. Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
4. Jabatan/Divisi :
5. Lama Bekerja : a. Antara 1 bulan sampai 1 tahun
b. Antara 1 tahun sampai 2 tahun
c. Lebih dari 2 tahun

B. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda centang (√) pada kolom pilihan jawaban yang telah disediakan, sesuai dengan pendapat dari Bapak/Ibu/Sdr/i.

Keterangan dari pilihan jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut:

SS	Sangat Setuju
S	Setuju
N	Netral
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

1. Variabel Lingkungan Kerja (X)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
	Suasana Kerja					
1.	Saya merasa senang dengan suasana tempat saya bekerja					
2.	Keadaan di tempat kerja dapat membantu meningkatkan semangat dalam bekerja					
3.	Keadaan tempat kerja saya selalu bersih					
	Penerangan di Tempat Kerja					
4.	Fasilitas penerangan di tempat kerja saya sudah memadai					
5.	Penerangan di tempat kerja sudah cukup baik sehingga tidak mengganggu pekerjaan					
6.	Tempat kerja dengan penerangan yang baik, dapat membuat saya lebih produktif					
	Sirkulasi Udara					
7.	Sirkulasi udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik saya					
8.	Ruangan kerja memiliki pertukaran udara yang baik, sehingga saya merasa nyaman pada saat bekerja					
	Suara Bising di Tempat Kerja					
9.	Saya merasa terganggu dengan suara bising yang ada di tempat kerja					
10.	Suara bising yang berasal dari jalan raya dapat mengganggu konsentrasi saat bekerja					
	Tersedianya Fasilitas Kerja					
11.	Perusahaan sudah menyediakan fasilitas kerja					

	yang memadai untuk membantu pekerjaan					
12.	Dengan tersedianya fasilitas kerja yang lengkap dapat membantu saya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat					
	Ruang Gerak yang Diperlukan					
13.	Ruangan tempat kerja saya cukup luas, sehingga saya merasa leluasa pada saat melaksanakan pekerjaan					
14.	Penataan di ruangan kerja saya sudah tertata dengan baik dan rapih.					
	Keamanan di Tempat Kerja					
15.	Perusahaan sudah menjamin keamanan dan keselamatan para karyawannya saat bekerja					
16.	Kondisi tempat kerja yang aman dapat membuat saya bekerja dengan lebih nyaman dan tenang					
	Hubungan dengan Rekan Kerja					
17.	Saya memiliki rekan kerja yang baik dan menyenangkan,					
18.	Kerjasama saya dengan semua rekan kerja terjalin dengan baik					

2. Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
	Kemampuan					
19.	Perusahaan memberikan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan					
20.	Saya menguasai pekerjaan saya dan memiliki					

	kemampuan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya					
	Meningkatnya Hasil yang Dicapai					
21.	Jumlah dari pekerjaan yang karyawan tangani selalu memenuhi target yang ditetapkan perusahaan.					
22.	Perusahaan senantiasa mengarahkan karyawannya untuk meningkatkan produktivitas dalam bekerja					
	Semangat Kerja					
23.	Perusahaan selalu memberikan semangat dan dukungan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan					
24.	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa keberatan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
	Pengembangan Diri					
25.	Perusahaan selalu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kemampuan yang ada di dalam dirinya					
26.	Saya selalu berusaha untuk menjadi lebih baik dan mengembangkan potensi yang saya miliki					
	Mutu (Kualitas Hasil Kerja)					
27.	Perusahaan selalu mengarahkan karyawan untuk meningkatkan mutu (kualitas hasil kerja) untuk meningkatkan produktivitas kerja					
	Efisiensi					
28.	Efisiensi waktu bekerja sangat diperlukan bagi perusahaan					

LAMPIRAN 3 : Hasil Tanggapan Responden Tentang Variabel Penelitian

A. Tanggapan Responden Tentang Variabel X (Lingkungan Kerja)

No. Responden	Lingkungan Kerja (X)																		Total
	X. 1	X. 2	X. 3	X. 4	X. 5	X. 6	X. 7	X. 8	X. 9	X. 10	X. 11	X. 12	X. 13	X. 14	X. 15	X. 16	X. 17	X. 18	
1	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	77
2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	67
3	4	4	4	5	5	5	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	71
4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	75
5	4	4	5	5	5	5	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	5	5	73
6	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	64
7	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	3	3	5	5	5	5	5	5	80
8	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	83
9	3	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	78
10	2	2	4	3	3	1	3	3	1	1	2	2	1	1	3	2	3	3	40
11	4	3	4	5	5	5	4	3	4	5	3	2	3	4	4	3	5	4	70
12	3	3	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	3	3	5	4	4	75
13	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	71
14	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	81
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
16	3	4	4	4	4	4	5	4	2	3	2	2	4	4	4	5	3	2	63
17	3	3	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	65
18	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	81
19	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	80
20	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
21	5	3	4	4	3	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	3	72
22	5	5	5	4	3	3	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	80
23	5	5	4	4	5	5	4	5	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	79
24	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	5	5	5	72
25	4	3	3	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	5	5	70

26	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	87
27	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	73
28	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	72
29	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	80
30	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	73
31	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	75
32	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	82
33	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	81
34	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	79
35	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	72
36	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	67
37	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	79
38	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	71
39	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	79
40	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	65
41	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	78
42	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	75
43	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	67
44	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	65
45	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	66
46	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	65
47	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	67
48	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	83
49	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	5	3	3	73
50	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	63
51	4	5	5	5	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	79
52	5	4	4	5	4	3	3	4	2	3	5	4	5	3	4	4	5	5	72
53	4	3	4	5	4	5	4	5	2	3	4	5	4	4	5	5	5	5	76
54	3	4	4	5	5	3	5	4	2	4	5	4	5	4	5	5	5	5	77
55	5	4	4	5	4	5	5	4	2	3	5	5	4	5	5	4	5	5	79
56	4	5	5	5	5	5	5	4	2	3	5	5	4	4	5	5	4	4	79

57	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	5	5	4	5	5	5	5	84
58	5	5	4	5	4	5	5	5	1	2	5	5	5	4	5	5	5	80
59	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	3	4	5	5	5	81
60	5	3	4	4	5	5	5	5	3	3	4	5	4	5	5	5	5	80
61	5	5	4	4	3	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	81
62	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	82
63	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	83
64	4	4	4	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	74
65	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	80
66	5	4	5	5	5	4	4	4	2	3	5	5	5	5	4	5	5	80
67	5	5	4	4	4	4	5	5	3	3	5	5	5	4	4	5	5	80
68	3	4	4	5	5	5	5	5	2	1	5	5	3	4	5	5	5	76
69	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	84

B. Tanggapan Responden Tentang Variabel Y (Produktivitas Karyawan)

No. Responden	Produktivitas Karyawan (Y)										Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	35
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	3	5	2	4	3	2	35
6	2	4	2	3	2	2	3	4	3	3	28
7	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	45
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	35
10	2	4	3	3	2	2	3	4	4	4	31
11	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	34
12	3	5	2	3	3	4	2	5	3	4	34

13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	47
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	5	5	3	3	3	5	3	5	4	4	40
17	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	35
18	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
19	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
20	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
21	4	5	4	5	4	3	3	5	5	5	43
22	5	5	4	5	3	3	4	5	5	5	44
23	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	45
24	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	37
25	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	41
26	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
27	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	41
28	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	44
29	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	44
30	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	44
31	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	44
32	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	46
33	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	44
34	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	44
35	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	39
36	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
37	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	43
38	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
39	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	44
40	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	37
41	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
42	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	43
43	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38

44	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	37
45	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	35
46	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	35
47	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
48	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	44
49	4	3	5	3	5	4	4	4	3	4	39
50	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	37
51	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	45
52	3	5	4	4	3	4	4	5	4	4	40
53	5	5	5	4	4	5	4	5	3	5	45
54	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	45
55	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	46
56	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	43
57	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
58	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
59	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	46
60	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
61	4	5	5	5	4	4	5	5	3	4	44
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
64	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
65	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	46
66	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
67	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
68	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	46
69	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49

	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Y.5	Pearson Correlation	,597**	,247*	,486**	,501**	1	,593**	,607**	,216	,397**	,463**	,728**
	Sig. (2-tailed)	<,001	,041	<,001	<,001		<,001	<,001	,075	<,001	<,001	<,001
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Y.6	Pearson Correlation	,612**	,488**	,491**	,291*	,593**	1	,495**	,391**	,333**	,407**	,722**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	,015	<,001		<,001	<,001	,005	<,001	<,001
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Y.7	Pearson Correlation	,489**	,371**	,467**	,478**	,607**	,495**	1	,397**	,535**	,495**	,754**
	Sig. (2-tailed)	<,001	,002	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Y.8	Pearson Correlation	,402**	,770**	,253*	,426**	,216	,391**	,397**	1	,531**	,531**	,658**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	,036	<,001	,075	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Y.9	Pearson Correlation	,462**	,465**	,264*	,548**	,397**	,333**	,535**	,531**	1	,687**	,720**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	,028	<,001	<,001	,005	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Y.10	Pearson Correlation	,473**	,580**	,416**	,484**	,463**	,407**	,495**	,531**	,687**	1	,761**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
TOT AL.Y	Pearson Correlation	,756**	,684**	,674**	,718**	,728**	,722**	,754**	,658**	,720**	,761**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69

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

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

C. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X (Lingkungan Kerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,867	18

D. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Produktivitas Karyawan)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,894	10

LAMPIRAN 6 : Hasil Uji Asumsi Klasik

A. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		69	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	3,25309530	
Most Extreme Differences	Absolute	,102	
	Positive	,063	
	Negative	-,102	
Test Statistic		,102	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,071	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	,069	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,062
		Upper Bound	,075

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

B. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Karyawan * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	1336,638	22	60,756	6,744	<,001
		Linearity	1031,454	1	1031,454	114,486	<,001
		Deviation from Linearity	305,185	21	14,533	1,613	,088
	Within Groups		414,434	46	9,009		
Total			1751,072	68			

LAMPIRAN 7 : Hasil Uji Hipotesis

A. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,523	3,958		,890	,377
	Lingkungan Kerja	,514	,052	,767	9,800	<,001

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

B. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,767 ^a	,589	,583	3,277

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

LAMPIRAN 8 : Tabel R dan Tabel T

A. Tabel R

df = (N - 2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655

B. Tabel T

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0,05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.0005 0.010	0.001 0.002
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

LAMPIRAN 9 : Dokumentasi Penelitian

Dokumentasi Pengisian Kuesioner Oleh Responden







Daftar Riwayat Hidup



Data Pribadi

Nama : Diah Safitri Husna
Tempat/tanggal lahir : Kotamobagu/10 Januari 2001
Jenis kelamin : Perempuan
Umur : 21 Tahun
Tinggi, berat badan : 156 cm, 70 kg
Alamat : Jalan Sungai Citarum, Kombos Barat lingkungan 2,
Kota Manado, Sulawesi Utara
Status : Belum Menikah
No. Hp : 085394157394
E-mail : diah.husna@iain-manado.ac.id
Nama Ayah : Muhamad Samiran
Nama Ibu : Hartatik Sururi

Latar Belakang Pendidikan

2007-2012 : SD Al-Khairaat Manado
2012-2015 : MTS Al-Khairaat Manado
2015-2018 : Man Model 1 Manado
2018-2022 : IAIN Manado