

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA NAULI SIBOLGA

**Nur 'Ainun Hasibuan**

STIE Al Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah

[nurainunhsb.sibolga@gmail.com](mailto:nurainunhsb.sibolga@gmail.com)

**Risdayanti Sihombing**

STIE Al Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah

[risdayanti234sihombing@gmail.com](mailto:risdayanti234sihombing@gmail.com)

**Alfansuri Tanjung**

STIE Al Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah

[Alfansuritanjung85@gmail.com](mailto:Alfansuritanjung85@gmail.com)

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah Untuk Mengetahui Apakah Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Nauli Sibolga. Penelitian ini memiliki sampel sebanyak 31 Orang. Variabel Bebas dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja dan Variabel Terikat dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS)* Versi 26. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif antara Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Nauli Sibolga, sebesar 0,788, sehingga apabila diinterpretasikan dalam skala nilai dikategorikan cukup. Uji t menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya dimana nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, yaitu  $6.886 > 2.04523$  dan nilai signifikan 0,000 dibawah  $\alpha$  5%. Hasil pengujian instrument yang dilakukan menunjukkan nilai Corrected Item Total Correlation diatas nilai r tabel ialah 0,355 yang mana seluruh butir pernyataan dari Variabel X (Lingkungan Kerja) dan Variabel Y (Produktivitas Kerja) dinyatakan valid dan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai Cronback's Alpha yang diperoleh diatas 0,600 sehingga semua alat ukur yang digunakan dinyatakan reliabel. Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan data statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S) dimana nilai Z yang diperoleh 0,145 lebih kecil dari nilai Z untuk signifikansi 5% yaitu 1,97 dan probabilitas 0,094 diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan kedua data variabel berdistribusi normal. Persamaan regresi yang diperoleh  $Y = 10,258 + 0,836X$ . Sedangkan koefisien determinasi diketahui sebesar 0,620 atau 62% Hal ini bermakna bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat (Produktivitas Kerja) 62% ditentukan oleh variabel bebas (Lingkungan Kerja) dan sisanya 38% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

### Kata Kunci

*Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja*

## I. PENDAHULUAN

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup kegiatannya dan menginginkan terciptanya produktivitas yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Untuk mewujudkan hal tersebut dibutuhkan beberapa faktor produksi yaitu: sumber daya alam, tenaga kerja/sumber daya manusia, modal, dan kewirausahaan. Dimana faktor-faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Diantara faktor utama tersebut, faktor tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu dari semua aktivitas.

Keberadaan sebuah perusahaan dalam bentuk apapun, baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada tempatnya bekerja, dalam hal ini adalah pegawai.

Pegawai yang kompeten merupakan aset penting yang wajib dimiliki dan dijaga dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. Salah satu upaya untuk mencapai tujuan yaitu, meningkatkan produktivitas kerja pegawai dengan lingkungan kerja yang baik.

Produktivitas kerja adalah bagian penting yang harus diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia. Fisher, Schoenfeldt, dan Sha, yang dikutip **Muchdarsyah** dalam **Yuniarsih & Suwatno (2013:157)** menyimpulkan bahwa “Produktivitas tenaga kerja bukan sekedar merupakan fungsi dari seberapa keras karyawan bekerja, melainkan juga sangat tergantung pada lingkungan kerja dan alur proses yang dilewatnya”.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal, selain itu lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja digunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Dengan kata lain, lingkungan kerja dapat berpengaruh baik positif maupun negatif terhadap perusahaan.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Nauli Sibolga merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Bidang jasa tersebut adalah penyediaan air minum untuk masyarakat Kota Sibolga dalam rangka peningkatan pelayanan masyarakat dengan memenuhi kebutuhan air bersih. Sebagai salah satu BUMD di Kota Sibolga, PDAM Tirta Nauli bertujuan untuk mendapatkan keuntungan/laba. Oleh karena itu, PDAM Tirta Nauli Sibolga berusaha untuk dapat meningkatkan produksinya dan pematapan prosedur kerja yang bersifat mendukung.

Berdasarkan penelitian awal penulis pada lingkungan kerja di PDAM Tirta Nauli Sibolga masih memerlukan banyak pembenahan. Beberapa ruangan yang ada terlihat kurang penerangannya. Kemudian warna ruangan yang menimbulkan rasa sejuk juga masih kurang. Dari sisi kerapian tata ruang masih kurang maksimal, karena ruang gerak pegawai terbatas.

Untuk mendukung permasalahan terhadap bahasan, penulis menemukan literature penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. **Kartin Abdul Rahman (2016)** melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Kantor Bappeda Provinsi Gorontalo”. Dari hasil penelitian terdapat kesimpulan bahwa lingkungan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Bappeda Provinsi Gorontalo. Besar pengaruhnya adalah sebesar 56,9% sedangkan sisanya sebesar 43,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

2. **Swandono Sinaga (2016)** melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT.Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau)". Dari hasil penelitian terdapat kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai bagian produksi minyak kelapa sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Pelalawan Riau. Hal ini dapat dilihat dari analisis data yang diketahui dari  $t_{hitung} (9,499) > t_{tabel} (0,276)$  dan  $Sig (0,000) < 0,05$ .
3. **Yunita M Nababan (2016)** melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai pada PT. Subur Sari Lastderich Nagasaribu Kecamatan Lintong Nihuta". Hasil penelitian berdasarkan analisis regresi sederhana  $Y = 14,312 + 0,309 X$  menunjukkan bahwa adanya lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas pegawai.

## II. LANDASAN TEORI

### 1. Lingkungan Kerja

**Sunyoto (2013:43)** mendefinisikan lingkungan kerja sebagai "Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain".

Menurut **Sedarmayanti** dalam **Saleh & Utomo (2018:34)** lingkungan kerja adalah "Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok".

Lingkungan dalam perusahaan yang sedang beroperasi memiliki pengaruh yang cukup besar pada keberhasilan perusahaan. Dalam pengertian lain juga disebutkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang tampak fisiknya berhubungan dengan organisasi perusahaan atau kantor. Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang berkualitas akan menjadi pendorong bagi keagairahan kerja dan pada akhirnya akan mendorong produktivitas kerja (kinerja) pegawai, efisiensi, motivasi dan prestasi.

Menurut **Sedarmayanti** dalam jurnal **Handayani & Wahyu Hati (2018:11)** bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) bagian yaitu:

#### a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam 2 (dua) kategori yakni:

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai, misalnya: pusat kerja, meja, kursi dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, warna, dan lain-lain.

#### b. Lingkungan Kerja Non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut **Sedarmayanti** dalam jurnal **Jantje (2021:41)**, indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan, dalam hal penerangan disini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, melainkan juga termasuk penerangan matahari.
- 2) Suhu udara, suhu udara termasuk salah satu kondisi yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.
- 3) Ruang gerak yang diperlukan, memungkinkan ruang gerak dalam perubahan-perubahan kearah pengembangan yang positif bagi kemajuan karyawan.
- 4) Hubungan karyawan, yaitu hubungan kerja antar pekerja dan pekerja dengan pemimpin yang akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja.
- 5) Penggunaan warna, warna ruangan kerja, peralatan dan mesin dirancang sedemikian rupa, tidak selamanya seragam, bisa menggunakan warna kombinasi, bahkan jenis cara yang digunakan cukup dominan mempengaruhi kualitas lingkungan kerja.
- 6) Suara bising, suara bising yang terus menerus akan mengurangi kepekaan pendengaran pegawai dan mengganggu ketenangan para pegawai yang bekerja.
- 7) Keamanan kerja, rasa aman disini adalah dalam melaksanakan pekerjaan adanya ketenangan dan akan mendorong kerja karyawan.

## 2. Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawainya. **Sunyoto (2013:41)** produktivitas kerja adalah “Ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu”.

Produktivitas juga diartikan sebagai “Hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja”. (**Yuniarsih & Suwatno 2013:156**).

Produktivitas kerja pegawai bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha, karena semakin tinggi produktivitas kerja pegawai dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan tujuannya akan tercapai.

Menurut **Payaman J. Simanjuntak** dalam **Nurjaman (2014: 226)**, faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok yaitu:

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

Menurut Henry Simamora dalam **Nurjaman (2014:234)**, faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas kerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Kualitas kerja adalah suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

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

Seperti dijelaskan **Nurjaman (2014:235)** pengukuran produktivitas kerja mempunyai peranan penting untuk “Mengetahui produktivitas kerja para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan”.

Beberapa faktor sebagaimana yang dinyatakan sebagai indikator dari produktivitas kerja menurut **Agus dalam Nurjaman (2014:221-222)** antara lain sebagai berikut:

a. Kualitas pekerjaan

Menyangkut mutu yang dihasilkan. Kemampuan untuk hasil tersebut menurut Garry Desler yang dikutip oleh Agus Dharma, bergantung pada hal-hal berikut:

- 1) Perlakuan yang fair, adil, dan sportif terhadap pegawai.
- 2) Kesempatan bagi pegawai untuk menggunakan kemampuan secara penuh dan kesempatan untuk mewujudkan diri, yaitu untuk menjadi orang yang mereka rasa mampu mewujudkannya.
- 3) Komunikasi terbuka dan saling mempercayai di antara sesama pegawai.
- 4) Kesempatan bagi semua pegawai untuk berperan secara aktif dalam pengambilan keputusan-keputusan penting yang melibatkan pekerjaan-pekerjaan mereka.
- 5) Kompensasi yang cukup fair.
- 6) Lingkungan yang aman dan sehat.

b. Kuantitas pekerjaan

Perkembangan organisasi menuntut adanya kuantitas pekerjaan. Kuantitas pekerjaan menyangkut pencapaian target, hasil kerja yang sesuai dengan rencana organisasi. Rasio kuantitas pegawai harus seimbang dengan kuantitas pekerjaan sehingga dengan perimbangan tersebut dapat menjadi tenaga kerja yang produktif untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam organisasi tersebut.

c. Ketepatan waktu

Seorang pegawai harus memilih paham tersebut yang memandang waktu sebagai sumber daya yang harus dipergunakan dengan sebaik-baiknya dalam pelaksanaan tugasnya (Agus 1995:477).

d. Semangat kerja

Moekijat (1997:31) menyatakan bahwa semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, pegawai itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah.

Semangat kerja sangat penting bagi organisasi karena (a) mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas; (b) pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat; (c) membuat pegawai merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan pegawai pindah bekerja ke tempat lain; (d) mengurangi angka kecelakaan karena pegawai yang mempunyai semangat kerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada (Tohardi 2002:55).

e. Disiplin kerja

Diukur dalam wujud:

- 1) Pimpinan atau pegawai datang dan pulang kantor tepat pada waktu yang di tentukan;
- 2) Menghasilkan pekerjaan baik kuantitas maupun kualitas yang memuaskan;
- 3) Melaksanakan tugas dengan penuh semangat;
- 4) Mematuhi semua peraturan yang ada.

**3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan itu tergantung dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan itu. Perusahaan yang produktif adalah perusahaan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Meningkatkan produktivitas melalui orang berarti menciptakan iklim kebersamaan dalam perusahaan. **Yuniarsih & Suwatno (2013:156)** mengartikan produktivitas kerja sebagai “Hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja”.

Penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat yaitu produktivitas kerja dan satu variabel bebas yaitu lingkungan kerja. Selanjutnya variabel lingkungan kerja tersebut diduga mempengaruhi produktivitas kerja.

Tercapainya tujuan organisasi terletak pada karyawan yang merupakan pelaksana atau yang menjalankan operasional organisasi. Menurut **Danang Sunyoto (2013:43)** lingkungan kerja merupakan “Bagian komponen yang sangat penting di dalam pegawai melakukan aktivitas bekerja”. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja.

Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan kerangka berpikir, skema dalam penelitian ini adalah dapat di lihat pada gambar 2.1 berikut:

**Gambar 2.1**  
**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**



Sumber: Sedarmayanti dalam Jurnal Hendry (2021:41), Agus dalam Nurjaman (2014: 221-222)

**III. METODOLOGI PENELITIAN**

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian deskriptif dengan studi korelasi. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sebagaimana yang dikemukakan oleh **Moh. Nazir (2011:89)** penelitian deskriptif adalah "Studi untuk menemukan fakta dengan interpretasi yang tepat". Desain penelitian deskriptif korelasional menguraikan dan memberikan penjelasan tentang pengaruh antara variabel X (lingkungan kerja) sebagai variabel bebas yang diduga dapat mempengaruhi variabel Y (produktivitas kerja) sebagai variabel terikat yang dipengaruhi.

Penelitian dilakukan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Nauli Sibolga yang berada di Jalan Sisingamangaraja, Kelurahan Aek Parombunan, Kecamatan Sibolga Selatan, Kota Sibolga.

Populasi penelitian adalah 122 (seratus dua puluh dua) orang pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Nauli Sibolga, yang terdiri dari: 108 orang sebagai pegawai tetap dan 14 orang tenaga kerja kontrak (TKK). **Arikunto (2006:120)** mengemukakan bahwa "Apabila jumlah populasi kurang dari 100, lebih baik diambil seluruhnya semuanya dan apabila jumlahnya lebih banyak maka diambil sekedar 10-15% atau 20-25% atau lebih". Berdasarkan pendapat tersebut, karena jumlah populasi lebih dari 100 orang dengan mengacu pada pendapat Arikunto maka peneliti menetapkan jumlah sebanyak  $25\% \times 122 \text{ orang} = 30,5 \text{ orang}$ . Dengan demikian maka sampel dalam penelitian ini adalah 31 orang. Dimana untuk pengambilan sampel pada Pegawai tetap adalah  $108/122 \times 31 = 27,4$  dibulatkan menjadi 27 orang dan untuk tenaga kerja kontrak (TKK)  $14/122 \times 31 = 3,56$  dibulatkan menjadi 4 orang.

Teknik sampling yang digunakan adalah *proportionate stratified* random sampling. Alasan sampling ini digunakan karena populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional misalnya pegawai tetap dan TKK.

## VI. HASIL PENELITIAN

Untuk mengetahui apakah ada korelasi antara Lingkungan Kerja (Variabel X) dan Produktivitas Kerja (Variabel Y), maka nilai-nilai dari diatas dapat dimasukkan kedalam program SPSS 26, dengan hasil sebagaimana pada tabel 4.1 dibawah ini:

**Tabel 4.1**  
**Output Koefisien Korelasi**  
**Correlations**

		Lingkungan Kerja	Produktivitas Kerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.788**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	31	31
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.788**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	31	31

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

Pada tabel 4.1 dapat diketahui bahwa Koefisien Korelasi yang ditemukan sebesar 0,788 maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan korelasi yang cukup tinggi dan hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja adalah positif 0,788. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja pada Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Nauli Sibolga dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini:

**Tabel 4.2**  
**Output Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 <sup>a</sup>	.620	.607	3.104

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,620, hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat (Produktivitas Kerja) 62% ditentukan oleh variabel bebas (Lingkungan Kerja) dan sisanya 38% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, misalnya faktor motivasi, kedisiplinan, dan etos kerja.

**Tabel 4.3**  
**Output Koefisien Regresi dan Uji Hipotesis (Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.258	8.381		1.224	.231
	Lingkungan Kerja	.836	.121	.788	6.886	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 10,258 + 0,836X$ , hal ini berarti bahwa yang terjadi pengaruh pada variabel terikat (Produktivitas Kerja) ditentukan oleh variabel bebas (Lingkungan Kerja) dengan koefisien regresi sebesar 0,836 atau 83,6%, dimana apabila ditambahkan satu satuan Variabel X (Lingkungan Kerja) atau nilai tertentu maka akan menambahkan peningkatan Variabel Y (Produktivitas Kerja) sebesar koefisien regresi 0,836 atau 83,6%.

Berdasarkan tabel 4.3, nilai  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ . Setelah dibandingkan didapatkan hasil bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  atau  $6.886 > 2.04523$ . Karena itu, nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, atau signifikansi yang diperoleh di bawah tingkat 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Nauli Sibolga.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dan berdasarkan hasil uraian pada bab selanjutnya, peneliti dapat memberikan kesimpulan dan saran sebagai berikut;

1. Hasil pengujian instrument (uji kuesioner) yang dilakukan menunjukkan nilai *Corrected Item Total Correlation* diatas nilai r tabel adalah 0,355, yang mana seluruh butir pernyataan dari Variabel X (Lingkungan Kerja) dan Variabel Y (Produktivitas Kerja) dinyatakan valid, sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja.
2. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai *Cronback's Alpha* yang diperoleh diatas 0,600, sehingga semua alat ukur yang digunakan dinyatakan reliabel dan memenuhi syarat yang diandalkan.
3. Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan histogram yang berbentuk lonceng dan grafik normal *P-Plot Standardized Residual* menunjukkan bahwa semua titik

residual data dari Variabel X (Lingkungan Kerja) dan Variabel Y (Produktivitas Kerja) pada *Scater Plot* mengikuti data disepanjang garis diagonal, serta uji data statistik *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* dimana nilai Z yang diperoleh 0,145 lebih kecil dari nilai Z untuk signifikansi 5% yaitu 1,97 dan probabilitas 0,094 di atas 0,05 sehingga dapat disimpulkan kedua data variabel berdistribusi normal.

4. Berdasarkan koefisien korelasi yang diperoleh 0,788, maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan korelasi yang cukup tinggi dan positif antara Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Nauli Sibolga.
5. Berdasarkan analisis koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,620 atau 62%. Hal ini bermakna bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat (Produktivitas Kerja) 62% ditentukan oleh variabel bebas (Lingkungan Kerja) dan sisanya 38% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
6. Persamaan regresi yang diperoleh  $Y = 10,258 + 0,836X$ , hal ini berarti bahwa yang terjadi pengaruh pada variabel terikat (Produktivitas Kerja) ditentukan oleh variabel bebas (Lingkungan Kerja) dengan koefisien regresi sebesar 0, 836 atau 83,6%, dimana apabila ditambahkan satu satuan Variabel X (Lingkungan Kerja) atau nilai tertentu maka akan menambahkan peningkatan Variabel Y (Produktivitas Kerja) sebesar koefisien regresi 0, 836 atau 83,6% dan hal ini mengidentifikasikan bahwa hubungan ini adalah hubungan yang linier.
7. Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel didapatkan hasil nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, yaitu  $6.886 > 2.04523$  dan nilai signifikan 0,000 dibawah 5%. Karena t hitung lebih besar dari t table, maka dapat disimpulkan bahwa Adanya Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Nauli Sibolga.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Dessy. 2002, **Kamus Lengkap Bahasa Indonesia**, Surabaya : Amelia
- Arikunto, Suharsimi. 2006, **Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan**, Jakarta : Rineka Cipta
- Darmawan, Deni. 2014, **Metode Penelitian Kuantitatif**, Bandung : Rosda
- Handayani, Wahyu Ningrum & Shinta Wa hyu Hati. 2018, **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap P Produktivitas Kerja Karyawan Operator Bagian Produksi pada Perusahaan Manufaktur Di Pt Abc Batam**. Jurnal Aplikasi Administrasi Vol.21
- Handoko, Hani. 2012, **Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia**, Edisi 2, Yogyakarta : BPFE Yogyakarta
- Himma, Mahmudatul. 2017, **Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negeri Malang**. Jurnal Administrasi dan Bisnis, Volume : 11, Nomor : 2
- Jantje, Hendry Jerry. 2021, **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan P.T. Henrison Inti Persada (Hip) Kabupaten Sorong**. Volume XV, Nomor 1. Universitas Nani Bili Nusantara
- Martono, Nanang. 2011, **Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder**, Edisi Revisi, Jakarta : Rajawali Press
- Nasir, Moh., 2015, **Metode Penelitian**, Bogor : Ghalia Indonesia

- 
- Nurjaman, Kadar S.E., 2014, **Manajemen Personalia**, Bandung : Pustaka Setia Bandung
- Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Nauli Sibolga, 2009, Sejarah Perusahaan Daerah Air Minum PDAM Tirta Nauli Kota sibolga. Sibolga : Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Nauli Sibolga
- Saleh, Abdul Rachman & Hardi Utomo. 2018, **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang**. Among Makarti Vol.11 No.21
- Simamora, Marini. 2019, **Strategi Mempertahankan Loyalitas Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Nauli Sibolga**, Skripsi, Jurusan Manajemen Perusahaan, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al-Washliyah Sibolga/Tapteng.
- Situmorang, Syahrial Helmi & Muhammad Lutfi. 2012, **Analisis Data : Untuk Riset Manajemen & Bisnis, Medan** : USU Press
- Sugiyono. 2018, **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D**, Bandung : Alfabeta
- Sunyoto, Danang S.H. 2013, **Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta : CAPS (Center For Academic Publishing Service)
- STIE Al-Washliyah Sibolga / Tapanuli Tengah, 2020, **Pedoman Penulisan dan Penyusunan Skripsi/ Laporan Penelitian**. Siboga : STIE Al-Washliyah Sibolga / Tapanuli Tengah
- Yuniarsih, Tjutju & Suwatno M.S.i. 2013, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bandung : Alfabeta