

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN : STUDI KASUS
DI PT PLN (PERSERO) UPT MANADO**

SKRIPSI

*Digunakan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen Terapan (S.Tr.,M)
Program Studi D-IV Manajemen Bisnis*

Oleh

**ELVIA YUMISKE TAMPILANG
NIM 21053151**



**POLITEKNIK NEGERI MANADO
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI D-IV MANAJEMEN BISNIS
2025**

Elvia Yumiske Tampilang, 2025 “**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan : Studi Kasus di PT PLN (Persero) UPT Manado**”. Dengan dibawah bimbingan Jemmry R. Winokan SE.,M.Si dan Jacob T.S. Makapedua SE.MTDev

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja, mengukur tingkat produktivitas karyawan, serta menganalisis pengaruh dan hubungan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT PLN (Persero) UPT Manado. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 34 responden yang merupakan karyawan PT PLN (Persero) UPT Manado. Kemudian, data dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, regresi linear sederhana, korelasi, uji t, uji f, serta koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = -3,108 + 0,705X$ artinya setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja akan meningkat sebesar 0,705 pada produktivitas karyawan, nilai korelasi sebesar $r = 0,738$ yang menunjukkan hubungan kuat antara kedua variabel, serta koefisien determinasi (R^2) sebesar 54,5% yang berarti lebih dari setengah variasi produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Secara keseluruhan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT PLN (Persero) UPT Manado dan memiliki hubungan yang kuat antar kedua variabel. Dengan demikian, semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memperhatikan aspek lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Produktivitas Karyawan

Elvia Yumiske Tampilang, 2025. "The Influence of Work Environment on Employee Productivity: A Case Study at PT PLN (Persero) UPT Manado." Supervised by Jemmry R. Winokan, SE., M.Si and Jacob T.S. Makapedua, SE., MTDev.

ABSTRACT

This study aims to determine the condition of the work environment, measure the level of employee productivity, and analyze the influence and relationship between the work environment and employee productivity at PT PLN (Persero) UPT Manado. The research uses a quantitative approach with a descriptive method. Data were collected through questionnaires distributed to 34 respondents who are employees of PT PLN (Persero) UPT Manado. The data were then analyzed using validity and reliability tests, simple linear regression, correlation analysis, t-test, F-test, and the coefficient of determination with the assistance of SPSS version 25. The results indicate that the work environment has a positive and significant effect on employee productivity. This is shown by the regression equation $Y = -3.108 + 0.705X$, meaning that every one-unit increase in the work environment variable will increase employee productivity by 0.705 units. The correlation coefficient of $r = 0.738$ indicates a strong relationship between the two variables, while the coefficient of determination (R^2) of 54.5% means that more than half of the variation in employee productivity can be explained by the work environment, and the remaining 45.5% is influenced by other factors outside this study. Overall, the work environment has a positive and significant effect on employee productivity at PT PLN (Persero) UPT Manado and shows a strong relationship between the two variables. Thus, the better the work environment, the higher the employee productivity. Therefore, the company must continuously pay attention to both physical and non-physical aspects of the work environment to improve employee productivity.

Keywords: *Work Environment, Employee Productivity*

Motto

“Aku memulai dengan nama Tuhan Yesus dan dengan penuh keyakinan mengakhiri dengan kata Amin”

“Atas segala ketidakmungkinan, aku percaya bahwa doa itu bisa merubah segalanya”

“Sebab itu janganlah kamu kuatir akan hari esok, karena hari esok mempunyai kesusahannya sendiri. Kesusahan sehari cukuplah untuk sehari”

(Matius 6 : 34)

“Bila esok nanti kau sudah lebih baik, jangan lupa masa-masa sulitmu.

Ceritakan kembali pada dunia, caramu mengubah peluh jadi senyuman.”

(Andmesh Kamaleng)

Kupersembahkan karya ini kepada :

Tuhan Yesus Kristus, yang senantiasa menyertai dan memberkati tiap langkah kehidupan hingga bisa menyelesaikan studi ini.

Orangtua tercinta papa, mama dan adik yang sedari awal dan bahkan sampai kapanpun selalu menemani, mendidik, memberikan dukungan, doa -doa yang terus mengalir, cinta dan pengorbanan yang tak ternilai.

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi oleh Elvia Yumiske Tampilang
Telah Disetujui dan Diuji

Manado, 08 September 2025

Disetujui

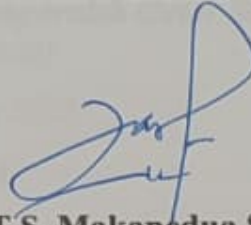
Dosen Pembimbing 1



Jemmry R. Winokan SE.,M.Si

NIP. 197001092002121001

Dosen Pembimbing 2



Jacob T.S. Makapedua SE.MTDev

NIP. 196501211990031001

Ketua Panitia



Juliet P. T. Makinggung SE.,M.Si

NIP. 197307222002122001

LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN STUDI KASUS : DI PT PLN (PERSERO) UPT
MANADO**

Oleh :

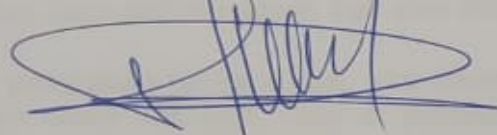
ELVIA YUMISKE TAMPILANG

NIM 21053151

Telah dipertimbangkan di depan dewan penguji dan dinyatakan sebagai salah satu persyaratan melaksanakan penelitian untuk memperoleh Gelar Sarjana Sains Terapan Manajemen (S.Tr.M)

Pada tanggal, 08 September 2025

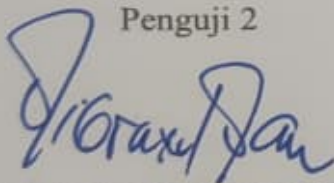
Ketua Penguji/Penguji 1



Jemmy R. Winokan SE.,M.Si

NIP. 197001092002121001

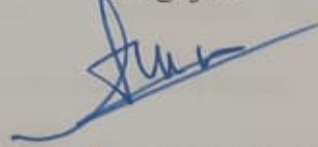
Penguji 2



Djibrael Djawa SE.,M.Intl.Hotl.Manag

NIP. 196101241990111001

Penguji 3

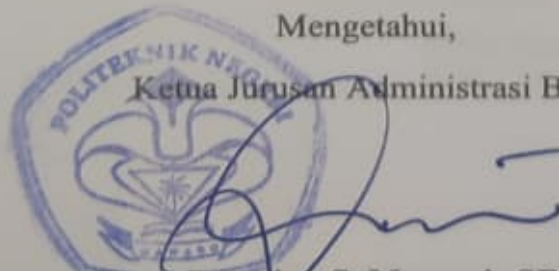


Adelaida Joroh, SE.MM

NIP. 198401162018032001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Administrasi Bisnis



Diana Rowena S. Maramis SE.,M.Si

NIP. 197209152002122001



SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Elvia Yumiske Tampilang
NIM : 21053151
Jurusan : Administrasi Bisnis
Program Studi : DIV Manajemen Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas
Karyawan : Studi Kasus di PT. PLN (Persero) UPT
Manado

Dengan ini menyatakan bahwa tulisan karya ilmiah berupa Skripsi ini adalah asli karya penulis, tidak ada karya/ data orang lain yang telah dipublikasikan, dan bukan karya orang lain dalam rangka mendapatkan gelar akademik di perguruan tinggi, selain yang diacu dalam kutipan dan/ atau dalam daftar pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat, jika dikemudian hari terbukti karya ini merupakan karya orang lain baik yang di publikasikan maupun dalam rangka memperoleh gelar akademik di perguruan tinggi, saya bersedia ditindak sesuai peraturan perundang- undangan yang berlaku, dan siap untuk dicabut gelar akademik saya.

Manado, September 2025

Yang membuat pernyataan,



Elvia Yumiske Tampilang
NIM. 21053151

BIODATA MAHASISWA

Nama Lengkap : Elvia Yumiske Tampilang
NIM : 21053151
Tempat, Tanggal Lahir : Manado, 06 Juni 2003
Alamat : Lingkungan V Hekang, Kel.Tatahadeng
Nama Ayah : Esli Tampilang
Nama Ibu : Matilda Mangalape
Alamat Orang Tua : Lingkungan V Hekang, Kel.Tatahadeng
Daerah Asal : Kabupaten Siau Tagulandang Biaro
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap
Produktivitas Karyawan : Studi Kasus Di PT
PLN (Persero) UPT Manado
Dosen Pembimbing 1. Jemmry R.Winokan SE., M.Si
2. Jacob Tateol S. Makapedua SE., MTDev
Dosen Penguji 1. Jemmry R. Winokan SE., M.Si
2. Djibrael Djawa SE, M.Intl. Hotl. Manag
3. Adelaida Joroh, SE. MM
Waktu Pelaksanaan Ujian : 08 September 2025
Skripsi



Manado, 08 September 2025

Elvia Yumiske Tampilang

NIM. 21053151

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat penilaian dalam menyelesaikan studi di Politeknik Negeri Manado pada Jurusan Administrasi Bisnis, Program Studi D-IV Manajemen Bisnis.

Skripsi ini akan membahas mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan : Studi Kasus di PT PLN (Persero) UPT Manado”. Dalam penyusunan skripsi ini, tidak lepas dari dukungan dan bantuan dari berbagai pihak yang memberikan dorongan, semangat dan motivasi kepada penulis. Oleh sebab itu, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Dra. Maryke Alelo, MBA sebagai Direktur Politeknik Negeri Manado
2. Dr. Diane Tangian, SE., M.Si selaku Wakil Direktur Bidang Akademik
3. Selvy Kalele, SE., M.Si selaku Wakil Direktur Bidang Administrasi Umum dan Keuangan
4. Rudolf Estephanus Golioth Mait, ST., MT selaku Wakil Direktur Bidang Kemahasiswaan
5. Juliet P. T Makinggung SE., M.Si selaku Wakil Direktur Bidang Perencanaan dan Kerjasama sekaligus Ketua Panitia TA/Skripsi Jurusan Administrasi Bisnis

6. Diana Roweina S. Maramis SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis
7. Ariefmanuel Kolondam SE., M.Si selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis
8. Precylia Ribka Raming SE., MM selaku Ketua Program Studi D4 Manajemen Bisnis
9. Vekky Supit SE., M.Si selaku Sekretaris Panitia TA/Skripsi Jurusan Administrasi Bisnis
10. Jemmy R. Winokan selaku Pembimbing 1 Skripsi yang telah membantu dan memberikan arahan dalam penyusunan skripsi
11. Jacob Tateol S. Makapedua SE., MTDev selaku Pembimbing 2 Skripsi yang turut membantu dan memberikan masukan dalam penyusunan skripsi
12. Seluruh Panitia TA/Skripsi Jurusan Administrasi Bisnis
13. Seluruh Tenaga Kependidikan Jurusan Administrasi Bisnis
14. Manajer dan seluruh staff karyawan di PT PLN (Persero) UPT Manado
15. Ungkapan terima kasih yang sedalam - dalamnya terucap kepada orangtua, papa dan mama yang senantiasa memberikan dukungan terbaik melalui doa maupun secara finansial. Terima kasih telah menjadi penyemangat hidup penulis dalam menjalani proses-proses yang ada, telah berjuang dan rela mengorbankan segalanya demi masa depan penulis.

16. Kerabat, teman – teman yang memberikan dukungan, semangat dan doa yang tiada henti disampaikan

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih terdapat kesalahan dan kekurangan yang jauh dari kata sempurna, baik dalam penyusunan maupun penggunaan tata bahasa dalam penyampaian yang belum penulis ketahui. Dengan demikian, penulis sangat mengharapkan adanya saran dan kritik yang membangun dari pembaca untuk menyempurnakan penyusunan skripsi ini. Demikian skripsi ini disusun, semoga bisa bermanfaat bagi semua pihak.

Manado, 08 September 2025

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
ABSTRAK	ii
MOTTO	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	v
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	vi
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	vii
BIODATA MAHASISWA	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Rumusan Masalah	7
1.4 Batasan Masalah	8
1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian	8
1.5.1 Tujuan Penelitian.....	8
1.5.2 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS	10
2.1 Lingkungan Kerja	10
2.1.1 Definisi Lingkungan Kerja.....	10
2.1.2 Jenis Lingkungan Kerja.....	11
2.1.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	16
2.2 Produktivitas Kerja Karyawan	17
2.2.1 Definisi Produktivitas Kerja.....	17
2.2.2 Aspek Produktivitas Kerja.....	18
2.2.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Produktivitas Kerja.....	19
2.2.4 Indikator Produktivitas Kerja.....	20

2.3 Hubungan Antar Variabel	21
2.4 Penelitian Terdahulu	21
2.5 Kerangka Berpikir	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	27
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	27
3.2 Jenis Penelitian dan Metode Penelitian	28
3.2.1 Jenis Penelitian.....	28
3.2.2 Metode Penelitian.....	29
3.3 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data	30
3.3.1 Jenis Data.....	30
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.4 Populasi dan Sampel	31
3.4.1 Populasi.....	31
3.4.2 Sampel.....	32
3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian dan Pengukuran	32
3.5.1 Definisi Operasional Variabel.....	32
3.5.2 Pengukuran variabel.....	34
3.6 Metode Analisis	35
3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	36
3.6.2 Total Skor.....	36
3.6.3 Pengukuran Validitas dan Realibilitas.....	36
3.6.4 Analisis Korelasi.....	38
3.6.5 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	39
3.6.6 Pengujian Hipotesis.....	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	43
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	43
4.1.1 Sejarah Singkat.....	43
4.1.2 Visi dan Misi.....	45
4.1.3 Moto Perusahaan.....	46
4.1.4 Logo dan Makna.....	46
4.1.5 Struktur Organisasi.....	48
4.1.6 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab Kerja (Job Deskriptor).....	48

4.2 Hasil Analisis	53
4.2.1 Profil Responden.....	53
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	56
4.2.3 Total Skor.....	58
4.2.4 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	59
2. Uji Reliabilitas Instrumen.....	62
4.2.5 Hasil Analisis Korelasi dan Regresi Linear Sederhana.....	63
1. Analisis Korelasi.....	63
4.2.6 Pengujian Hipotesis.....	66
4.2.7 Koefisien Determinan.....	69
4.3 Pembahasan	70
4.3.1 Kondisi Lingkungan Kerja di PT PLN (Persero) UPT Manado.....	70
4.3.2 Tingkat Produktivitas Karyawan.....	71
4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.....	72
BAB V PENUTUP	78
5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN	80

DAFTAR TABEL

Tabel	Text	Halaman
1	Penelitian Terdahulu	22
2	Tahapan Waktu Pelaksanaan Penelitian.....	28
3	Jumlah Karyawan PT PLN (Persero) UPT Manado.....	32
4	Kisi-kisi Instrumen Lingkungan Kerja (X).....	33
5	Kisi-kisi Instrumen Produktivitas Karyawan (Y).....	34
6	Interpretasi Koefisien Korelasi.....	39
7	Jumlah Responden Berdasarkan Gender.....	53
8	Jumlah Responden Berdasarkan Umur	54
9	Jumlah Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan Terakhir.....	55
10	Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	55
11	Hasil Deskriptif Lingkungan Kerja (X) dan Produktivitas Karyawan (Y) Error!	
Bookmark not defined.		
12	Total Skor Jawaban Instrumen Variabel Lingkungan Kerja (X).....	58
13	Total Skor Jawaban Instrumen Variabel Produktivitas Karyawan (Y).....	59
14	Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja (X).....	60
15	Uji Validitas Instrumen Variabel Produktivitas Karyawan (Y).....	61
16	Uji Reliabilitas Instrumen Lingkungan Kerja (X).....	62
17	Uji Reliabilitas Instrumen Produktivitas Karyawan (Y).....	63
18	Korelasi Variabel Lingkungan Kerja dan Produktivitas Karyawan	64
19	Hasil Output Regresi Linear Sederhana.....	65
20	Peningkatan dan Penurunan Nilai Variabel Y Berdasarkan Variabel X.....	66
21	Uji t Variabel Lingkungan Kerja (X) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)	67
22	Uji F Variabel Lingkungan Kerja (X) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y).....	68
23	Koefisien Determinan	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Text	Halaman
1	Kerangka Berpikir.....	25
2	Paradigma Penelitian.....	26
3	Lokasi PT PLN (Persero) UPT Manado.....	27
4	Kantor Sementara PT PLN (Persero) UPT Manado.....	45
5	Logo Perusahaan Listrik Negara (PLN).....	47
6	Struktur Organisasi PT PLN (Persero) UPT Manado.....	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Text	Halaman
1	Struktur Organisasi.....	80
2	Kuisisioner Variabel Lingkungan Kerja (X).....	81
3	Kuisisioner Variabel Produktivitas Karyawan (Y).....	82
4	Skor Instrumen Jawaban 34 Responden Variabel X.....	83
5	Skor Instrumen Jawaban 34 Responden Variabel Y.....	84
6	Garis Kuartil Variabel Lingkungan Kerja (X).....	85
7	Garis Kuartil Variabel Produktivitas Karyawan (Y).....	85
8	Pedoman Derajat Korelasi.....	86
9	Tabel r.....	87
10	Tabel t.....	88
11	Tabel F.....	89

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era kerja yang semakin modern saat ini, tingkat produktivitas pegawai menjadi tolak ukur utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor swasta maupun instansi pemerintah. Pada era yang semakin modern saat ini, perusahaan didirikan mempunyai tujuan bahkan terdapat keinginan agar di masa mendatang terjadi kemajuan yang signifikan dalam dunia kerja serta tercapainya peningkatan produktivitas pada bidang pekerjaan yang dijalankan. Salah satu cara dalam mengukur untuk menilai kualitas sumber daya yang ada yaitu produktivitas kerja. Keadaan lingkungan kerja menjadi salah satu aspek penting yang menentukan tingkat produktivitas. Lingkungan yang kondusif bukan hanya mencakup aspek fisik seperti tata letak ruangan, pencahayaan, serta kebersihan, tetapi juga mencakup kenyamanan psikologis yang membantu pegawai untuk tetap fokus dan bekerja secara maksimal. Banyak perusahaan mulai menyadari bahwa menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sama pentingnya dengan memberikan insentif atau pelatihan kepada pegawai. Produktivitas karyawan menjadi indikator krusial dalam menilai keberhasilan sebuah organisasi maupun perusahaan. Peningkatan produktivitas tidak hanya berpengaruh pada tercapainya sasaran perusahaan, tetapi juga memberikan kontribusi terhadap perkembangan ekonomi secara luas. Dalam upaya mencapai produktivitas yang optimal, berbagai faktor internal dan eksternal perusahaan memiliki peran krusial. Lingkungan kerja yang

kondusif, nyaman dan mendukung dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja, motivasi, dan khususnya pada produktivitas karyawan. Begitupun sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk, atau kurang memadai dapat menimbulkan ketidaknyamanan, stres, dan bahkan bisa saja dapat menurunkan semangat kerja karyawan, yang akhirnya dapat mengarah pada penurunan produktivitas. Lingkungan kerja tidak hanya terbatas pada faktor fisik seperti pencahayaan, penataan ruang, sirkulasi udara, dan tingkat kebersihan, tetapi juga meliputi faktor non-fisik seperti interaksi antarpegawai, pola kepemimpinan, sistem komunikasi, serta nilai budaya organisasi. Kondisi lingkungan kerja yang positif mampu mendorong karyawan untuk lebih fokus, termotivasi, serta merasa dihargai sehingga produktivitas dapat meningkat, begitupun sebaliknya. Dengan demikian, menjadi hal yang penting bagi setiap organisasi untuk melakukan evaluasi terhadap kondisi lingkungan kerja yang ada dan mengupayakan perbaikan yang berkelanjutan guna menciptakan suasana kerja yang mendukung peningkatan produktivitas.

PT PLN (Persero) UPT Manado adalah Unit Pelaksana Transmisi di bawah UIP3B Sulawesi, yang juga merupakan bagian dari PT. PLN (Persero) yang memiliki peran serta tanggung jawab dalam memastikan tersedianya penyediaan tenaga listrik, sebagai Badan Usaha Milik Negara,(BUMN) di Indonesia. Sebagai unit bisnis PLN UPT Manado memiliki tanggung jawab terhadap pengelolaan operasi dan sistem distribusi tenaga listrik yang handal, efektif, dan efisien. PT PLN (Persero) UPT Manado, bertugas melaksanakan kegiatan operasi, pemeliharaan, inspeksi dan pengendalian peralatan transmisi serta gardu induk di

wilayah Sulawesi Utara dan Gorontalo. Sebagai unit pelaksana transmisi, PT PLN (Persero) UPT Manado menjalankan proses bisnis yang berfokus pada pengoperasian sistem transmisi dan gardu induk agar pasokan listrik dari pembangkit menuju pelanggan distribusi berjalan aman, andal dan efisien. PT PLN (Persero) UPT Manado berperan penting dalam memastikan keandalan pasokan tenaga listrik dari pembangkit ke gardu distribusi yang kemudian disalurkan kepada konsumen melalui jaringan distribusi. Dengan cakupan wilayah kerja yang luas dan tuntutan pelayanan yang tinggi, produktivitas karyawan menjadi kunci keberlangsungan operasional dan pencapaian visi perusahaan.

Kondisi lingkungan kerja yang diterapkan di PT PLN (Persero) UPT Manado khususnya di kantor sementara pada dasarnya telah mendukung pelaksanaan tugas karyawan melalui penyediaan fasilitas kantor, penerapan sistem digital, serta budaya organisasi yang berlandaskan nilai-nilai AKHLAK. Lingkungan fisik ditunjang dengan ruang kerja, komputer, peralatan administrasi, dan perlengkapan k3, sementara lingkungan non-fisik terbentuk dari hubungan kerja antar pegawai, disiplin kehadiran, serta koordinasi lintas bagian. Produktivitas kerja pegawai tercermin dari kemampuan menyelesaikan target administrasi, laporan keuangan, perencanaan pekerjaan, pengelolaan asset serta inspeksi ke lapangan, serta monitoring pekerjaan. Meskipun demikian, masih ada sejumlah kendala yang menghambat tercapainya produktivitas karyawan secara maksimal. Berdasarkan pengamatan penulis, terdapat sejumlah kendala yang dinilai berpotensi menghambat optimalisasi dan menurunkan produktivitas karyawan. Salah satu faktor penghambat tersebut ialah adanya kebisingan yang terjadi di lingkungan

kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Manado yang berada dekat dengan jalan raya dengan gangguan suara dari kendaraan bermotor atau bahkan mobil yang menggunakan knalpot bising yang sering melintasi di area sekitar kantor di dalam ruangan tersebut, terdapat sejumlah karyawan yang cukup banyak. Kondisi tersebut dilihat melalui suasana kerja yang cenderung ramai dan kurang tenang akibat suara anak-anak yang bermain bahkan berteriak di sekitar maupun didalam ruang kantor di lingkup lingkungan kerja. Penataan fasilitas kerja di ruang karyawan PT PLN (Persero) UPT Manado belum terorganisir secara optimal. Hal ini terlihat dari pengelolaan arsip yang kurang teratur dengan tempat penyimpanan yang tidak memadai, dokumen yang seringkali berserakan dan tidak tersusun rapi, serta posisi meja antarpegawai yang berdekatan sehingga seringkali keterbatasan ruang kerja yang bersifat sementara ini dapat menyulitkan mobilitas pegawai, khususnya saat bekerja dalam tim atau menghadapi beban kerja administratif yang tinggi. Di sisi lain, fasilitas pendukung kerja juga belum sepenuhnya optimal, seperti printer yang sering bermasalah atau macet yang mengakibatkan keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan serta keterlambatan dalam penyediaan alat kerja di kantor yang dibutuhkan.

Selain kondisi tersebut, budaya organisasi serta hubungan kerja antar karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Manado juga perlu untuk diperhatikan karena berdasarkan pengamatan penulis, budaya organisasi yang ada masih perlu menjadi perhatian, karena masih ada sejumlah karyawan yang belum sepenuhnya menerapkan budaya organisasi yang ada sesuai dengan yang diterapkan instansi. Hubungan kerja antar karyawan juga masih perlu diperhatikan karena ada sebagian

atau salah satu karyawan merasa tidak nyaman bekerja dengan salah satu karyawannya lagi, hal tersebut akibat dari pekerjaan yang dilakukan sering tertunda maka hubungan antar karyawan menjadi sedikit renggang dan menimbulkan ketidaknyamanan. Dengan adanya kondisi seperti itu, maka akan ada kemungkinan bahwa produktivitas kerja suatu karyawan di PT PLN (Persero) UPT Manado akan mengalami penurunan jika kondisi tersebut dibiarkan secara terus menerus. Dengan kondisi tersebut, meskipun produktivitas kerja pegawai tetap berjalan, namun masih terdapat hambatan yang perlu segera diatasi melalui peningkatan fasilitas kantor, pengelolaan lingkungan kerja yang lebih kondusif, serta penguatan budaya organisasi dan hubungan kerja agar produktivitas dapat lebih maksimal.

Berbagai penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa suasana lingkungan kerja yang mendukung mampu mendorong peningkatan motivasi kerja, menurunkan tingkat stres, serta mempercepat penyelesaian pekerjaan. Akan tetapi, pada kenyataannya, tidak semua organisasi mampu menyediakan lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan. Masih terdapat berbagai persoalan seperti fasilitas yang kurang memadai, tingkat kebisingan tinggi, atau penataan ruang kerja yang tidak menunjang aktivitas karyawan secara efektif. Hal ini memunculkan pertanyaan penting : sejauh mana lingkungan kerja yang kurang memadai berdampak terhadap produktivitas karyawan. Walaupun kajian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas telah banyak dilakukan, penelitian yang secara spesifik menelaah kondisi nyata pada lembaga pemerintahan seperti PT PLN (Persero) UPT Manado masih tergolong minim. Perbedaan penelitian ini terdapat pada objek yang akan diteliti, yaitu PT PLN (Persero) UPT Manado, yang memiliki

karakteristik khusus sebagai perusahaan di bidang ketenagalistrikan dengan fokus kerja di bidang teknis dan pelayanan transmisi. Sehubungan dengan hal tersebut, perusahaan perlu berupaya memperbaiki kondisi lingkungan kerja, khususnya pada aspek fasilitas fisik dan kenyamanan ruang kerja. Perbaikan sarana kerja dan pengaturan tata ruang kantor yang lebih baik diharapkan dapat meningkatkan efisiensi kerja karyawan. Selain itu, manajemen perusahaan juga harus mempertahankan hubungan interpersonal yang sudah baik antarpegawai, karena faktor ini terutama dalam konteks gangguan eksternal maupun internal, keterbatasan fasilitas internal serta budaya organisasi yang menjadi hambatan produktivitas.

Dengan demikian, penelitian ini dianggap relevan untuk dilaksanakan guna mengetahui tingkat “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT PLN (Persero) UPT Manado”. Temuan dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi dasar pertimbangan bagi manajemen dalam melakukan evaluasi serta perbaikan mutu pada lingkungan kerja, sehingga dapat mendorong peningkatan produktivitas karyawan secara menyeluruh dan berkelanjutan.

1.2 Identifikasi Masalah

Mengacu pada penjelasan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, terdapat sejumlah permasalahan yang bisa diidentifikasi, yaitu :

1. Gangguan kebisingan dari luar lingkungan kantor, seperti suara kendaraan dengan knalpot brong yang sering melintas, sehingga mengganggu konsentrasi kerja karyawan.

2. Adanya aktivitas anak - anak yang bermain dan berteriak didalam area kantor, yang seharusnya merupakan ruang kerja, menyebabkan suasana kerja menjadi kurang kondusif.
3. Fasilitas penunjang kerja yang kurang optimal, seperti perlengkapan kantor yang sering kali terlambat dalam pengadaan, padahal sangat dibutuhkan untuk menunjang kelancaran pekerjaan.
4. Seringkali terjadi kerusakan atau macetnya printer, yang menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan administratif dan pelaporan.
5. Kondisi ruang kantor yang sementara dan terbatas, di mana tata letaknya kurang luas dan tidak efisien, sehingga membatasi ruang gerak dan kenyamanan karyawan saat bekerja
6. Sebagian karyawan merasa tidak nyaman bekerja dengan rekan kerja, hal tersebut akibat dari pekerjaan yang dilakukan sering tertunda atau ditunda

1.3 Rumusan Masalah

Sejalan dengan penjelasan latar belakang, permasalahan yang hendak diteliti pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana lingkungan kerja yang diterapkan di PT PLN (persero) UPT Manado?
2. Bagaimana produktivitas karyawan di PT PLN (Persero) UPT Manado?

3. Apakah terdapat hubungan dan pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT PLN UPT Manado?

1.4 Batasan Masalah

Untuk memastikan penelitian ini berjalan lebih fokus dan mendalam, maka ditetapkan Batasan masalah sebagai berikut :

1. Fokus Lokasi : Penelitian ini akan difokuskan pada karyawan di PT PLN (Persero) UPT Manado yang berlokasi di kantor sementara.

1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Selaras dengan rumusan masalah yang telah dijabarkan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja pada PT PLN (Persero) UPT Manado
2. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Manado
3. Untuk mengetahui hubungan dan pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Manado.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Secara keseluruhan, penelitian ini bertujuan memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, terutama mengenai dampak lingkungan kerja terhadap tingkat produktivitas.

1. Bagi Instansi

Penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan bagi PT

PLN (Persero) UPT Manado dalam menciptakan dan memperbaiki lingkungan kerja agar lebih kondusif, sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

2. Bagi Politeknik

Penelitian ini diharapkan dapat berperan sebagai referensi maupun bahan perbandingan bagi studi-studi di bidang yang sama, sekaligus menambah wawasan dan memperluas pengetahuan. Selain itu, temuan dari penelitian ini juga bisa digunakan oleh peneliti selanjutnya yang membahas topik serupa, baik di lingkungan instansi pemerintah maupun organisasi lainnya.

3. Bagi Mahasiswa

Hasil temuan dari penelitian ini dapat digunakan sebagai media untuk mengimplementasikan ilmu yang diperoleh selama studi, sekaligus memperdalam pengetahuan, melatih keterampilan, serta memperluas wawasan.

BAB II

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

2.1 Lingkungan Kerja

2.1.1 Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Rahmawati *et al.*, (2021) lingkungan kerja merupakan suatu kehidupan sosial, psikologi dan fisik yang terdapat di dalam perusahaan berpengaruh kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya. Menurut Nitisemito (Dalam Rawani & Lubis, 2021) Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga memengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban dan tugas yang telah ditugaskan kepadanya. Sedarmayanti (2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup aspek fisik non-fisik yang mendukung efektivitas kerja seperti tata ruang, fasilitas, kebersihan, hingga hubungan sosial. Sunyoto (2021) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang baik menciptakan suasana kondusif sehingga mendorong kenyamanan dan motivasi pegawai.

Berdasarkan teori diatas, maka dapat dipahami bahwa lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerjanya karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas -

tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik, tetapi juga aspek non-fisik yang memengaruhi suasana kerja. Lingkungan kerja adalah tempat dimana para pekerja atau karyawan melakukan berbagai aktivitas atau pekerjaan mereka. Secara umum, lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial maupun mental dalam suatu perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Hal ini berdampak pada meningkatnya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu pekerjaan.

2.1.2 Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja secara umum dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik berkaitan dengan kondisi fisik tempat kerja seperti tata letak, fasilitas dan peralatan, sedangkan lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan berbagai aspek seperti budaya perusahaan, hubungan antar karyawan serta kepuasan kerja.

1. Lingkungan Kerja Fisik (Physical Working Environment)

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik meliputi semua aspek fisik yang dapat dilihat dan dirasakan secara langsung di tempat kerja, yaitu segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerja dan yang mempengaruhi kondisi manusia. Menurut Sedarmayanti (2021) lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik dan terdapat disekitar tempat kerja yang memengaruhi cara bekerja dengan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik yang positif sangat penting untuk diciptakan karena dapat berdampak langsung pada Kesehatan, keselamatan, kinerja bahkan produktivitas karyawan. Aspek – aspek pada lingkungan kerja fisik meliputi :

1) Pencahayaan (Lighting)

Pencahayaan merupakan tingkat terang atau gelapnya suatu area kerja yang memengaruhi kemampuan visual karyawan. Tingkat penerangan yang cukup dan merata sangat penting untuk kenyamanan visual dan mengurangi kelelahan mata sehingga dapat membantu karyawan melaksanakan pekerjaan dengan jelas, dan mendukung kenyamanan.

2) Suhu Udara (Temperature)

Suhu merupakan kondisi termal di tempat kerja, termasuk derajat panas atau dinginnya udara. Suhu yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat menyebabkan ketidaknyamanan fisik, dehidrasi, keringat berlebihan atau kedinginan yang semuanya dapat mengganggu konsentrasi dan kinerja. suhu yang nyaman dalam artian tidak terlalu panas atau terlalu dingin akan meningkatkan konsentrasi dan kenyamanan karyawan.

3) Kebisingan (Noise)

Kebisingan yaitu suara yang tidak diinginkan atau dalam artian mengganggu di lingkungan kerja. Suara bising yang berlebihan dan terus

- menerus dapat mengganggu konsentrasi dan menyebabkan stress serta menghambat komunikasi.

4) Kebersihan (Cleanliness)

Kondisi lingkungan kerja yang bebas dari kotoran, debu, sampah dan segala yang dapat menyebabkan penyakit. Lingkungan yang kotor dapat menjadi sarang kuman dan penyakit yang menyebabkan bau tidak sedap dan memengaruhi Kesehatan karyawan. Lingkungan kerja yang bersih dan rapi menciptakan suasana yang sehat, nyaman dan professional.

5) Tata Letak Ruang (Layout)

Tata letak merupakan penempatan fisik peralatan, furniture dan area kerja di dalam ruang. Penataan ruang kerja yang ergonomis dan efisien dapat memudahkan pergerakan dan interaksi antar karyawan serta meminimalkan cedera, begitupun sebaliknya.

6) Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja mengarah pada segala sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan atau organisasi untuk mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Fasilitas sendiri bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, aman dan efisien sehingga dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik (Non-Physical Working Environment)

Lingkungan kerja non - fisik adalah segala keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja, serta sistem kerja yang diterapkan. Lingkungan kerja non fisik meliputi semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja dan interaksi antar individu di tempat kerja. lingkungan kerja non fisik memiliki peran yang sangat penting karena langsung memengaruhi psikologis dan emosional karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada produktivitas, loyalitas, dan kualitas kerja

Sumanti dan Firmansyah (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang berwujud tidak nyata, namun keberadaannya dapat dirasakan. Pusparani (2021) mendefinisikan lingkungan kerja non fisik sebagai situasi yang terjadi sehubungan dengan interaksi kerja termasuk dengan atasan, rekan kerja dan bawahan. Pentingnya menciptakan lingkungan kerja non fisik yang positif dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, kepuasan kerja yang meningkat, kesehatan mental yang terjaga, serta mampu mempertahankan loyalitas karyawan berbakat pada perusahaan. Pada lingkungan kerja non-fisik terdapat beberapa aspek – aspek penting yang meliputi :

1) Hubungan Kerja

Hubungan kerja merujuk pada kualitas interaksi, kepercayaan dan dinamika psikologis antara manajemen dengan karyawan serta antar sesama karyawan.. Hubungan kerja yang sehat penting dalam suatu

organisasi atau perusahaan. Hubungan kerja yang positif antara karyawan dengan atasan dan sesama rekan kerja sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kolaboratif sehingga meningkatkan kenyamanan dalam berinteraksi, begitupun sebaliknya.

2) Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah kumpulan nilai - nilai, keyakinan, norma, kebiasaan dan praktik yang membentuk cara karyawan berinteraksi dengan pihak satu maupun pihak lainnya dan dengan pekerjaan mereka. Budaya yang kuat seringkali tercermin dalam etos kerja, cara pengambilan keputusan dan bagaimana kesuksesan diukur.

3) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara para pemimpin mengarahkan, memotivasi dan berinteraksi dengan tim atau bawahan mereka. Dengan pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat akan sangat membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, positif dan penuh inovatif yang dapat meningkatkan motivasi, kinerja, produktivitas bahkan kepuasan kerja karyawan bahkan anggota tim dalam mencapai tujuan suatu perusahaan.

4) Keamanan dan Keselamatan Kerja (K3)

Keamanan dan Keselamatan Kerja (K3) dalam lingkungan non fisik berkaitan dengan budaya organisasi, komitmen manajemen, dan perilaku karyawan yang secara sadar mengutamakan keselamatan dan

Kesehatan kerja sebagai nilai inti. Hal ini bukan hanya sekedar ada atau tidak adanya alat pelindung diri (APD) atau semacamnya, melainkan tentang bagaimana K3 diimplementasikan dan menjadi bagian dari pola pikir setiap individu di tempat kerja. Jaminan keamanan dan keselamatan dalam bekerja akan mengurangi kekhawatiran dan meningkatkan fokus karyawan.

2.1.3 Indikator Lingkungan Kerja

Herlambang dan Haryono (2022) mengemukakan indikator dari lingkungan kerja, antara lain : (1) Penerangan, penerangan atau cahaya didalam ruangan haruslah baik agar dapat menunjang produktivitas karyawan dalam bekerja. (2) Pewarnaan, Pemilihan warna juga dibutuhkan karena warna merupakan unsur yang bisa merubah perasaan manusia. (3) Suara, karyawan membutuhkan ketenangan agar dapat berkonsentrasi kerja, jika terdapat suara atau suasana bising tentu akan sangat mengganggu konsentrasi karyawan dan kenyamanan dalam bekerja. (4) Tata ruang, haruslah diatur dengan baik agar tidak menimbulkan gangguan pada karyawan. (5) Suhu udara, sirkulasi udara dalam area kerja haruslah diatur dengan baik agar tidak menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja dengan suhu udara panas atau dingin. (6) Kebersihan dan Keamanan, kebersihan dari seluruh ruangan kerja termasuk alat kerja dan fasilitas lainnya seperti toilet harus dijaga dan dirawat dengan baik agar tidak menimbulkan kuman bahkan penyakit. Sedangkan keamanan di lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting, oleh sebab itu perusahaan haruslah memenuhi standar keselamatan dan keamanan di lingkungan kerja demi kenyamanan, dan ketenangan karyawan dalam bekerja.

Indikator – indikator lingkungan kerja berdasarkan aspek – aspek lingkungan kerja fisik dan non fisik yang sudah diuraikan sebelumnya di atas, maka indikator lingkungan kerja yang akan digunakan dalam penelitian ini menurut Sedarmayanti (2017) antara lain :

1. Kondisi fisik tempat kerja : Ini mencakup aspek – aspek seperti pencahayaan, suhu, ventilasi, kebersihan dan tata letak tempat kerja.
2. Fasilitas kerja : Ini mengacu pada kelengkapan, kelayakan dan ketersediaan sarana dan prasarana yang mendukung pekerjaan karyawan, seperti peralatan, perlengkapan dan fasilitas pendukung lainnya.
3. Kenyamanan lingkungan : Tingkat ketenangan dimaa tidak terganggu dengan pihak luar maupun dalam dan ruangan yang memadai
4. Keamanan dan keselamatan kerja : Indikator ini menunjukkan pentingnya lingkungan kerja yang aman, nyaman dan bebas dari resiko bahaya yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatan karyawan.

2.2 Produktivitas Kerja Karyawan

2.2.1 Definisi Produktivitas Kerja

Simanjuntak (2020) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan output yang dihasilkan dengan input yang digunakan. Menurut Mangkunegara (2021), produktivitas mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja sesuai standar yang telah ditetapkan. Hasibuan (2021) menegaskan bahwa produktivitas mencakup aspek ketepatan waktu, efisiensi, dan kualitas hasil kerja, bukan hanya

jumlah output. Menurut Saputra dan Natalia (2021), produktivitas kerja adalah prestasi kerja yang diperoleh dari hasil yang dicapai dengan memanfaatkan sumber daya yang ada semaksimal mungkin. Subiantoro, Surabagiarta dan Purnaningrum (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja di dalam penelitian ini merupakan seseorang karyawan harus melaksanakan dan mengerjakan tugasnya dengan baik, serta efisien dan efektif dalam upaya meningkatkan produktivitas kerjanya.

Berdasarkan teori di atas, dapat dipahami bahwa lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor penentu produktivitas karyawan. Aspek fisik yang mendukung kenyamanan serta aspek non-fisik yang menciptakan hubungan kerja harmonis akan meningkatkan motivasi dan disiplin kerja. Hal ini berdampak pada meningkatnya kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu pekerjaan. Produktivitas merupakan salah satu alat ukur bagi perusahaan dalam menilai prestasi kerja yang dicapai karyawannya. Dengan demikian, perbaikan lingkungan kerja, baik dari segi fasilitas maupun hubungan sosial, menjadi strategi utama untuk mendorong produktivitas pegawai di PT PLN (Persero) UPT Manado.

2.2.2 Aspek Produktivitas Kerja

Ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan pada produktivitas kerja seperti efisiensi, efektivitas, kuantitas dan kualitas. Produktivitas kerja dapat dilihat dari beberapa aspek, antara lain sebagai berikut :

1. Efisiensi

Efisiensi adalah kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau mencapai suatu tujuan dengan menggunakan sumber daya semaksimal mungkin

tanpa pemborosan, namun tetap menghasilkan output yang optimal. Efisiensi mengacu pada sejauh mana sumber daya (waktu, tenaga, bahan) digunakan secara optimal untuk menghasilkan output.

2. Efektivitas

Efektivitas adalah sejauh mana tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan dapat tercapai. Efektivitas mengacu pada sejauh mana tujuan atau target yang ditetapkan dapat tercapai.

3. Kualitas dan Kuantitas

Kualitas adalah tingkat keunggulan, kesempurnaan atau standar mutu dari hasil kerja. Kualitas mengacu pada mutu atau standar hasil kerja yang dicapai. Sedangkan kuantitas mengacu pada jumlah hasil yang dicapai dalam periode waktu tertentu.

2.2.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Produktivitas Kerja

Banyak faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, baik yang berasal dari individu karyawan maupun dari lingkungan eksternal. Beberapa faktor tersebut meliputi:

1. Faktor Individu

Segala sesuatu yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri yang memengaruhi kinerja dan produktivitasnya. Faktor individu yaitu berupa pengetahuan, keterampilan, motivasi, kesehatan fisik dan mental, pengalaman kerja, usia, dan jenis kelamin.

2. Faktor Organisasi

Segala sesuatu yang berkaitan dengan struktur, sistem, budaya dan manajemen dalam suatu perusahaan atau instansi yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan. Faktor organisasi yaitu berupa lingkungan kerja (fisik dan non-fisik), kepemimpinan, kompensasi, pengembangan karir, fasilitas kerja, teknologi, dan budaya organisasi.

3. Faktor Eksternal

Kondisi atau pengaruh dari luar organisasi yang tidak dapat dikendalikan sepenuhnya oleh perusahaan, tetapi memiliki dampak terhadap produktivitas kerja.

2.2.4 Indikator Produktivitas Kerja

Untuk mengukur produktivitas kerja, beberapa indikator yang sering digunakan menurut Sutrisno (2023), antara lain : (1) Kemampuan, mempunyai kemampuan dalam melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme dalam bekerja. (2) Semangat kerja, indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai pada hari ini dengan hari sebelumnya. (3) Pengembangan diri, dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. (4) Mutu, merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja karyawan. (5) Efisiensi, perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Adapun indicator - indikator produktivitas karyawan yang akan penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu menurut Simanjuntak (2011), meliputi sebagai berikut :

1. Efisiensi kerja : Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan waktu dan sumber daya secara optimal
2. Kualitas Hasil Kerja: Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan, minimnya kesalahan atau cacat.
3. Ketepatan Waktu : Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditetapkan.
4. Inisiatif: Tingkat kemandirian dan proaktivitas dalam menyelesaikan masalah atau mencari peluang baru.

2.3 Hubungan Antar Variabel

Hubungan antar variabel dalam peneliian ini juga merupakan keadaan keterkaitan, ketergantungan atau pengaruh satu sama lain antara dua atau lebih variabel. Lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang positif dan kondusif dapat meningkatkan semangat kerja, motivasi dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas karyawan, begitupun sebaliknya.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan dan berkaitan dengan topik yang sedang diteliti bisa menjadi dasar teori,

sumber rujukan, serta pedoman bagi peneliti dalam memahami latar belakang penelitian, menemukan bagian yang belum terbuka, serta memperkuat argumen dan hasil penelitian yang baru dilakukan, Dibawah ini merupakan sepuluh daftar penelitian terdahulu mengenai lingkungan kerja dan produktivitas karyawan.

Tabel 1

Penelitian Terdahulu

NO	JUDUL PENELITIAN	PERSAMAAN	PERBEDAAN	HASIL PENELITIAN
1	Pengaruh lingkungan dan semangat kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Pabrik Kertas Noree Indonesia (Putra,Susita & Wolor, 2024)	Variabel Lingkungan Kerja dan Produktivitas Karyawan	Variabel Semangat Kerja dan menggunakan metode analisis SmartPLS	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan
2	Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia Samarinda (Rahmadani & Sampeliling, 2023)	Variabel lingkungan kerja dikaitkan dengan kinerja (setara produktivitas)	Variabel kepuasan kerja sebagai variable mediasi dan menggunakan metode analisis SmartPLS	Lingkungan kerja berpengaruh secara langsung dan tidak langsung (melalui kepuasan kerja) terhadap kinerja
3	Pengaruh kebisingan, suhu dan pencahayaan terhadap produktivitas karyawan PT ALC Makassar (Djakaria dkk.,2023)	Fokus pada lingkungan kerja terhadap produktivitas	Hanya meneliti aspek fisik lingkungan kerja dan menggunakan analisis regresi linear berganda	Kebisingan dan suhu signifikan sedangkan penvahayaan tidak signifikan dengan kontribusi 37,5%

4	Pengaruh lingkungan kerja, insentif dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan UKM Roti Sayung Demak (Rahmawati dkk.,2021-2023)	Variabel lingkungan kerja dan produktivitas	Variabel insentif, pengalaman kerja dan menggunakan analisis regresi linear berganda	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan
5	Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap produktivitas karyawan PT Trans Musi Palembang Jaya (Miftahul Jannah, 2023)	Variabel lingkungan kerja dan produktivitas	Variabel kompetensi dan menggunakan analisis regresi linear berganda	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas
6	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik & kependidikan pada Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado (Rizaldy Dunggio,2022)	Variabel lingkungan kerja, metode analisis dan pendekatan penelitian yang digunakan	Objek penelitian	Berpengaruh positif dan signifikan
7	Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan PT Suracojaya Abadimotor Maros (Otoluwa & Burhan, 2022-2023)	Lingkungan kerja dikaitkan dengan produktivitas	Variabel motivasi kerja	Variabel berpengaruh secara signifikan
8	Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan CV Hanami Electrindo Purwakarta (Patriot & Nasution, 2022-2023)	Fokus langsung lingkungan kerja dan produktivitas karyawan	Studi produksi dan menggunakan analisis regresi berganda	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dengan nilai $R = 0,517$ atau 51,7%

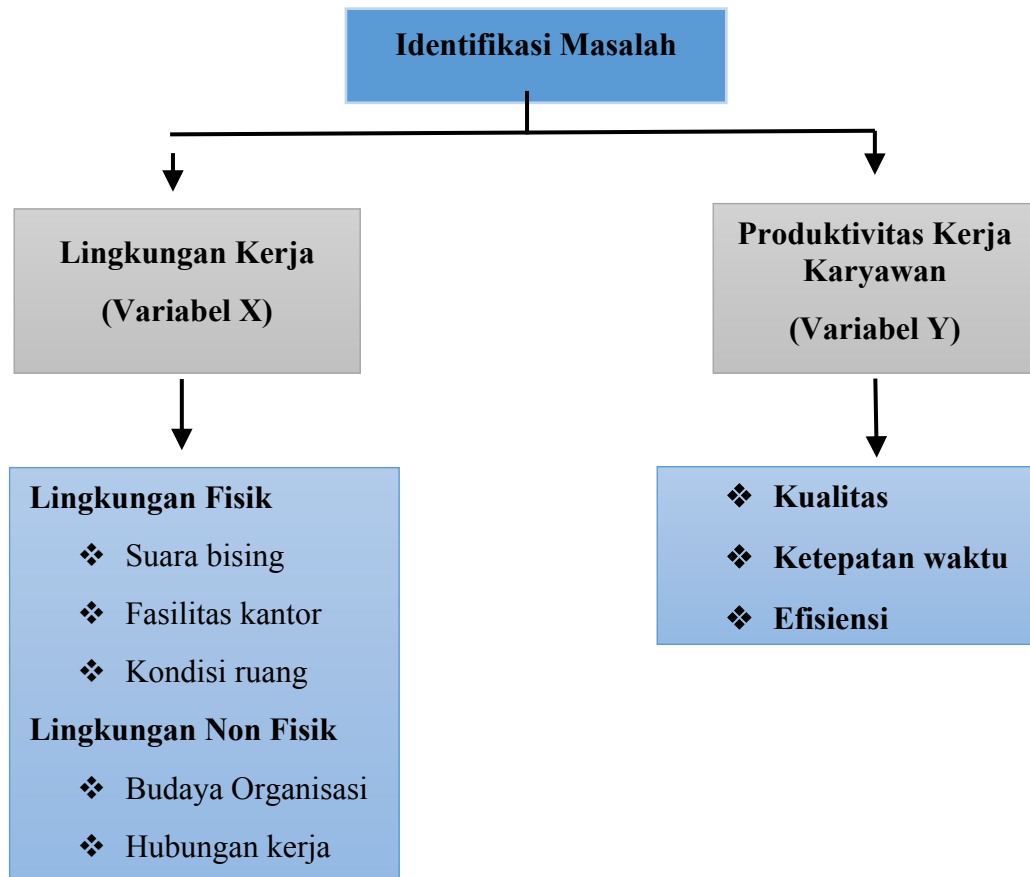
9	Pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap produktivitas karyawan PT Wiska Bandung (Alfikri, 2019)	Sama-sama mengukur produktivitas dari lingkungan kerja	Menambahkan variable stress kerja dan menggunakan analisis regresi berganda	Hasil berpengaruh signifikan dengan kontribusi sebesar 36,6%
10	<i>Assessung the impact of the physical environment on job satisfaction and performance (Reyne-Pugh et al., 2020)</i>	Meneliti hubungan kerja fisik dan kinerja	Studi internasional, focus pada kualitas fisik dan menggunakan analisis SmartPLS	Hasil menunjukkan bahwa kebisingan lebih dominan yaitu 70,2% ; kenyamanan 28,9% kepuasan kerja

Sumber data : Jurnal, Internet Tahun 2025

2.5 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan dasar pemikiran logis yang mengintegrasikan teori, fakta dan observasi untuk memandu penelitian atau penulisan yang sering divisualisasikan dalam bentuk bagan atau alur yang menggambarkan hubungan antar konsep dan variabel penelitian. Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, baik fisik maupun non-fisik, akan menciptakan suasana yang nyaman, aman, dan mendukung bagi karyawan untuk bekerja secara optimal. Apabila karyawan merasa nyaman, termotivasi, dan didukung oleh lingkungan kerjanya, maka mereka cenderung akan lebih fokus pada tugasnya, berinisiatif, dan bekerja secara lebih efisien dan efektif. Hal ini pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu hasil kerja, yang merupakan indikator dari produktivitas kerja. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres, demotivasi, penurunan konsentrasi, dan peningkatan

kesalahan, yang berujung pada penurunan produktivitas pada karyawan. Berikut merupakan gambar kerangka berpikir pada penelitian ini :



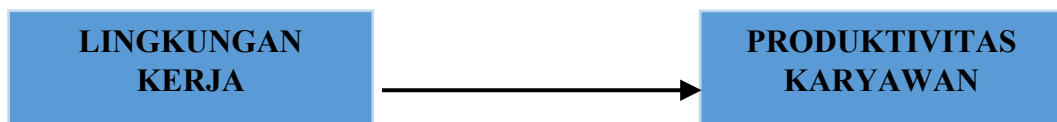
Gambar 1

Kerangka Berpikir

Sumber : Olahan data tahun 2025

Memperhatikan beberapa pendapat, maka disimpulkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan lebih lagi lingkungan kerja untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja suatu karyawan. Produktivitas karyawan dapat meningkat jika kondisi lingkungan kerja kondusif atau nyaman. Sebaliknya, produktivitas karyawan akan menurun jika kondisi lingkungan kurang kondusif atau kurang nyaman. Dengan hal demikian, maka penulis dapat menyajikan ilustrasi pengaruh

antar variabel penelitian tersebut dengan paradigma penelitian, yaitu sebagai berikut ini :



Gambar 2

Paradigma Penelitian

Sumber : Olahan data tahun 2025

Keterangan :

X = Lingkungan kerja

Y = Produktivitas karyawan

→ = Hubungan parsial

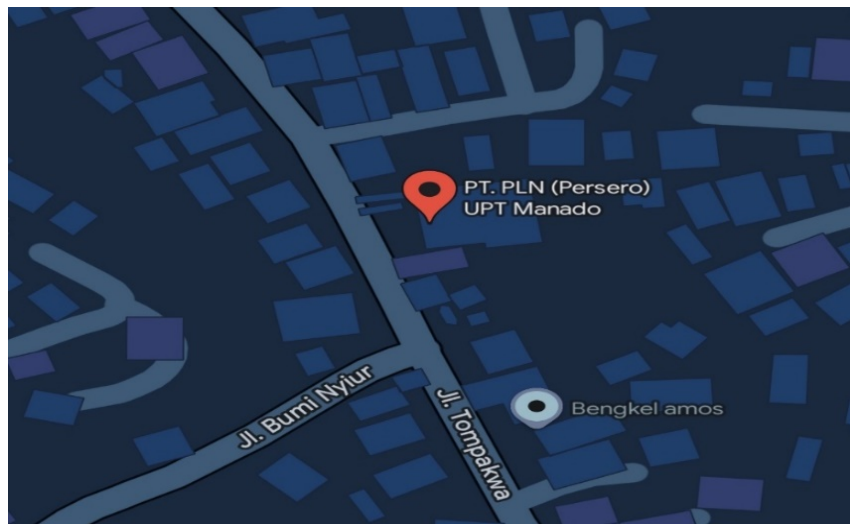
Maka berdasarkan gambar paradigma penelitian di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan parsial terhadap produktivitas kerja karyawan atau dengan kata lain bahwa lingkungan kerja diduga berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT PLN (Persero) UPT Manado.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian adalah lokasi fisik atau lingkungan tempat penulis melakukan segala bentuk tahapan melakukan penelitian. Dalam hal ini, tempat penelitian dilakukan yaitu di PT PLN (Persero) UPT Manado yang berlokasi di Jl.Tompakwa No.1 , Bumi Nyiur, Kec. Wanea, Kota Manado, Sulawesi Utara, Kode Pos 95117. Tempat penelitian ini merupakan kantor sementara yang digunakan untuk beroperasi secara sementara.



Gambar 3

Lokasi PT PLN (Persero) UPT Manado

Sumber : Google maps

Waktu penelitian adalah rentang periode waktu yang dibutuhkan penulis dalam melaksanakan seluruh proses tahapan penelitian. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan selama beberapa bulan dengan beberapa tahapan terhitung mulai bulan

maret sampai agustus tahun 2025. Tahapan pelaksanaan kegiatan yang penulis lakukan di mulai dengan melakukan pra-survey sampai dengan tahap penyusunan proposal dan skripsi dan selanjutnya bimbingan dan seminar ujian proposal dan skripsi. Berdasarkan tahapan – tahapan tersebut, maka berikut dibawah ini merupakan tabel tahapan waktu pelaksanaan penelitian yang penulis sajikan :

Tabel 2
Tahapan Waktu Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	Waktu	Keterangan
1	Observasi dan Pengajuan Judul	Maret - Juni	Peneliti & Panitia
2	Bimbingan Proposal	Juli	Dosen Pembimbing
3	Ujian Dan Revisi Proposal	Juli - Agustus	Peneliti & Panitia
4	Pengumpulan dan Pengolahan Data Hasil Penelitian	Mei - Juli	Peneliti
5	Bimbingan Dan Penyusunan		Pembimbing 1 dan 2
6	Ujian Skripsi dan Reivisi	Agustus	Peneliti & Panitia

Sumber Data : Olahan Data Penulis Tahun 2025

3.2 Jenis Penelitian dan Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu variabel yang memengaruhi (variabel independent) dan variabel yang dipengaruhi (variabel dependent). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh antara

variabel independen yaitu lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan.

3.2.2 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Metode deskriptif bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis fenomena secara sistematis dengan menggunakan angka dan statistik.

1. Metode deskriptif (*Descriptif Metode*)

Metode ini dimana peneliti menggambarkan fenomena atau gejala sosial yang sedang terjadi pada suatu objek penelitian. Dalam hal ini dengan mengamati dan mendeskripsikan serta melakukan analisis pengukuran terhadap dua variabel utama yaitu, lingkungan kerja dan produktivitas karyawan.

2. Metode Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Metode ini mengadakan penelitian langsung ke perusahaan untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan mengenai lingkungan kerja dan produktivitas karyawan.

3. Metode Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan-bahan dari berbagai literatur yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan produktivitas karyawan, baik dari perusahaan maupun dari luar perusahaan.

3.3 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu, sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung dari responden melalui kuesioner. Data ini akan mencakup persepsi karyawan mengenai lingkungan kerja dan tingkat produktivitas kerja.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah ada dari instansi atau perusahaan yang bersangkutan dalam hal ini PT PLN (Persero) UPT Manado baik yang telah tersusun dalam bentuk dokumen maupun angka - angka yang terdiri dari tabel, struktur organisasi, gambaran umum instansi dan laporan serta data lainnya yang membantu penulis dalam penelitian ini.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu, sebagai berikut :

1. Observasi

Teknik pengumpulan data dan informasi dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang akan diteliti, dalam hal ini lingkungan kerja pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Manado. Penulis melakukan pengamatan secara langsung mengenai objek yang akan diteliti.

2. Kuisisioner (Angket)

Instrumen pengumpulan data yang berupa daftar pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab, baik secara tertulis maupun melalui media lain seperti online. Tujuan dari kuisisioner ini adalah untuk mengumpulkan data dari individu atau kelompok tentang persepsi, pendapat, sikap atau informasi yang relevan dengan penelitian atau survei yang dilakukan.

3. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah teknik pengumpulan data dalam suatu penelitian yang memanfaatkan sumber – sumber tertulis. Dalam studi Pustaka, penulis tidak langsung ke lapangan tetapi berfokus pada analisis dan informasi yang didapat dalam literatur atau referensi yang relevan dengan penelitian yang akan diteliti.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek atau subjek yang akan menjadi perhatian peneliti. Populasi adalah semua elemen atau individu yang memiliki karakteristik yang sama dan menjadi target suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah

seluruh karyawan PT PLN (Persero) UPT Manado. Dalam penelitian ini, populasi berjumlah 65 orang karyawan. Populasi yang diteliti relatif heterogen karena terdiri dari beberapa tingkat jabatan dan golongan dan bekerja pada bidang atau divisi yang berbeda-beda.

Tabel 3

Jumlah Karyawan PT PLN (Persero) UPT Manado

NO	JABATAN	JUMLAH
1	Karyawan Tetap	52
2	Tenaga Ahli Daya (CS dan Satpam)	13
Total Karyawan		65

Sumber data : PT PLN (Persero) UPT Manado 2025

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian kecil dari populasi yang dipilih untuk mewakili karakteristik populasi. Sampel adalah sebagian dari populasi dengan mengemukakan cara-cara tertentu yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian. Pengambilan sampel akan menggunakan *non probability sampling* dengan melakukan pemilihan secara acak dengan tujuan untuk kemudahan akses responden. Dengan demikian, sampel yang akan digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu 32 orang.

3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian dan Pengukuran

3.5.1 Definisi Operasional Variabel

1. Definisi operasional Lingkungan Kerja (X)

Penjelasan mendetail tentang karakteristik lingkungan kerja yang akan diukur dalam suatu penelitian, yang termasuk didalamnya yaitu indikator - indikator yang dapat diamati serta cara pengumpulan data untuk mengukur aspek-aspek seperti lingkungan non fisik dan fisik. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan memengaruhi kinerja serta kenyamanan mereka dalam bekerja, baik secara fisik maupun non-fisik. Pengukuran variabel akan diukur menggunakan skala likert dengan indikator-indikator seperti kondisi fisik, fasilitas kerja, hubungan antar rekan kerja, hubungan dengan atasan, keamanan dan keselamatan kerja dan budaya organisasi.

Tabel 4
Kisi-kisi Instrumen Lingkungan Kerja (X)

Indikator	Sub Indikator	Item
Kondisi Fisik	(1). Pencahayaan	1
	(2). Suhu	2
	(3). Kebersihan	3
	(4). Tata letak	4
	(5). Tata letak ruang kerja	5
Fasilitas Kerja	(1). Ketersediaan peralatan dan perlengkapan kerja	6,7
	(2). Kualitas dan kondisi peralatan dan perlengkapan	8
	(3). Sarana pendukung	9
Kenyamanan Lingkungan	(1). Kebisingan	10,11
	(2). Kenyamanan tanpa gangguan	12
Keamanan dan Keselamatan Kerja	(1). Prosedur keselamatan kerja	13
	(2). Keamanan tanpa resiko bahaya	14
Lingkungan Non Fisik	(1). Hubungan antar karyawan	15
	(2). Budaya kerja	16
	(3). Kesempatan pelatihan	17
	(4). Sistem kompensasi dan penghargaan	18

Sumber data : Pengelolaan data tahun 2025

2. Definisi operasional Produktivitas Kerja Karyawan

Penjelasan mendetail mengenai bagaimana produktivitas diukur dalam penelitian yang termasuk didalamnya yaitu indikator -indikator yang dapat diamati serta cara pengumpulan data untuk mengukur aspek-aspek yang ada. Produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara hasil yang dicapai oleh karyawan dengan sumber daya yang digunakan per satuan waktu, yang mencakup kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Pengukuran variabel akan diukur menggunakan skala likert dengan indikator-indikator seperti kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya.

Tabel 5

Kisi-kisi Instrumen Produktivitas Karyawan (Y)

Indikator	Sub Indikator	Item
Efisiensi	(1). Penyelesaian tugas tepat waktu	1
	(2). Pemanfaatan alat kerja secara efisien	2
	(3). Bekerja secara efektif	3
Fasilitas Kerja	(1). Hasil kerja sesuai standar	4
	(2). Menjaga kualitas pekerjaan dalam tekanan	5
	(3). Ketelitian dan kerapian	6,7
Ketepatan waktu	(1). Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	8
	(2). Kedisiplinan dalam tugas	9
Inisiatif	(1). Tindakan tanpa menunggu perintah	10
	(2). Usulan ide	11
Tanggung Jawab	(1). Tanggung jawab atas pekerjaan	12
	(2). Kepedulian hasil akhir	13

Sumber : Pengelolaan data tahun 2025

3.5.2 Pengukuran variabel

Proses memberikan nilai atau atribut pada suatu objek untuk mengukur karakteristik atau sifat yang memungkinkan penulis untuk mengumpulkan data akurat dan menganalisis hubungan antar variabel. Skala pengukuran lingkungan kerja (X) dan produktivitas kerja karyawan (Y) yang dipakai dalam menganalisis data. Konsep alat ukur ini yaitu berupa kuisioner dimana kisi-kisi kuisioner diuraikan kedalam dimensi variabel dan indikator yang selanjutnya dijadikan sebagai landasan dan pedoman dalam menyusun item pertanyaan atau yang disebut instrument penelitian. Pengukuran variabel penelitian kuantitatif melibatkan pemberian nilai numerik suatu karakteristik atau atribut yang ingin diukur. Variabel ini dapat diukur menggunakan berbagai skala pengukuran. Hasil pengukuran kemudian di analisis secara statistik untuk menarik kesimpulan tentang hubungan antar variabel dan fenomena yang akan di teliti. Pengukuran variabel dalam penelitian ini akan menggunakan skala likert dalam menganalisis data variabel lingkungan kerja (X) dan produktivitas kerja karyawan (Y). Bobot jawaban responden diberi nilai rinci, sebagai berikut :

- a. Sangat setuju diberi bobot 5
- b. Setuju diberi bobot 4
- c. Kurang setuju diberi bobot 3
- d. Tidak setuju diberi bobot 2
- e. Sangat tidak setuju diberi bobot 1

3.6 Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan metode analisis pengukuran validitas, realibilitas, analisis korelasi dan regresi linear sederhana. Data akan diolah melalui *microsoft excel* dan proses data akan menggunakan program software yaitu SPSS 25. SPSS 25 (*Statistikal Product and Service Solution*) adalah program aplikasi computer yang berguna untuk menganalisis data statistic yang berbentuk tabulasi yang lebih kompleks.

3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menghitung serta menggambarkan penyebaran semua jawaban responden dalam angket penelitian berdasarkan variabel penelitian serta mengetahui seberapa baik penyebaran data variabel X dan variabel Y berdasarkan hasil penelitian dengan menghitung nilai *Central tendency* seperti rata-rata, median, modus, kisaran standar deviasi diungkapkan untuk memperjelas deskripsi responden.

3.6.2 Total Skor

Total skor juga bisa menggambarkan seberapa baik variabel penelitian yang sedang terjadi terhadap fenomena yang sedang diteliti. Biasanya untuk mengukur Total Skor dengan menggunakan ukuran *Quartil* dan Rumus *Persentase* sebagai berikut :

$$\text{TOTAL SKOR} = \frac{n}{N} \times 100$$

3.6.3 Pengukuran Validitas dan Realibilitas

Sebelum kuesioner digunakan untuk pengumpulan data sebenarnya, akan dilakukan uji instrumen untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya.

1. Uji Validitas

Sebuah alat ukur ditunjukkan dari kemampuannya mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam hal ini, uji validitas menguji apakah instrumen mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan alat ukur *Pearson Product Moment*, dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Berikut ini merupakan rumus persamaan dalam melakukan uji validitas :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} : nilai korelasi x dan y

N : jumlah sampel

X : nilai per butir

Y : total nilai kuisioner masing-masing responden

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu mengetahui sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Dalam hal ini, uji realibilitas menguji konsistensi instrumen dalam memberikan hasil yang sama jika pengukuran diulang. Reliabilitas berarti dapat diandalkan (*dependability*) dan hasilnya dapat diramalkan (*predictability*). Reliabilitas menunjukkan tingkat ketepatan. Apabila ingin menguji ketepatan suatu hasil pengukuran, maka ukuran yang diperoleh merupakan ukuran yang benar dari sesuatu yang ingin diukur. Instrumen dalam hal ini kuisioner penelitian dikatakan memiliki reliabilitas yang sedang apabila nilai α dari *Cronbach's* antara 0,5 sampai 0,6. Instrument penelitian variabel tersebut dapat

dinyatakan reliabel dan layak untuk dijadikan variabel dalam pengukuran penelitian ini apabila koefisien reliabel $> 0,6$. Hal ini dapat diukur dengan rumus berikut :

$$r\alpha = \frac{k \cdot r}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan:

α = Keandalan *alpha Cronbach*

r = Rata-rata korelasi diantara butir pertanyaan

k = Jumlah butir pertanyaan dalam skala

Reliabilitas alat ukur dilihat dari nilai koefisien α (alpha) Cronbach, dan instrumen dianggap reliabel apabila nilai koefisien α Cronbach lebih besar 0,6. Adapun uji reliabilitas untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan dengan menggunakan analisis reabilitas melalui metode *Croanbarch alpha*.

3.6.4 Analisis Korelasi

Analisis korelasi adalah metode statistik yang digunakan dengan bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel dan seberapa kuat hubungan tersebut. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi (Sugiyono, 2017 : 286). Untuk mengetahui besarnya korelasi sederhana dan untuk menguji keberanian derajat r dengan menggunakan statistik t dengan rumus :

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

Besarnya koefisien korelasi (r) antara dua variabel untuk dapat memberi interpretasi kuat lemahnya pengaruh, maka digunakan pedoman sebagai berikut :

Tabel 6

Interpretasi Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber data : Sugiyono (2017:185)

3.6.5 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah metode statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar satu variabel bebas (independent) dengan satu variabel terikat (dependen). Metode analisis ini membantu memahami seberapa besar pengaruh antara variabel independent dan variabel dependen serta bagaimana arah pengaruhnya misal berpengaruh positif atau negatif. Dalam penelitian ini, analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk melihat pengaruh yang diberikan oleh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT PLN (Persero) UPT Manado. Bentuk persamaan regresi linear sederhana dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien

X = Lingkungan Kerja

Dalam persamaan umum regresi linear sederhana, terlebih dahulu akan dicari yaitu nilai a dan b. Dalam pengambilan keputusan, terdapat dua banding yang digunakan berdasarkan hasil regresi linear sederhana yaitu :

1. Dilihat dari perbandingan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas $< 0,05$.
2. Perbandingan t hitung dengan t tabel

3.6.6 Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data baik dari percobaan yang terkontrol maupun melalui observasi. Pengujian hipotesis adalah tahapan dalam proses penelitian dalam rangka menentukan jawaban apakah hipotesis bersifat positif atau negatif. Secara statistik setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F, dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah di mana H_0 ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah di mana H_0 diterima (Ghozali, 2006). Adapun pengujian terhadap hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independen. uji t yaitu untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Tingkat signifikan yang digunakan yaitu sebesar 5% dengan derajat kebebasan $df + (n - k - 1)$, dimana n adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel independent. Berikut ini merupakan kriteria dalam pengujian hipotesis uji secara parsial (uji t) yaitu : taraf signifikan ($\alpha = 0,05$), distribusi t dengan derajat kebebasan (n) dan apabila

$t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hipotesis 1:

$H_0 : \beta \leq 0$ (Lingkungan Kerja secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di PT PLN (Persero) UPT Manado)

$H_1 : \beta > 0$ (Lingkungan Kerja secara parsial ada pengaruh secara signifikan terhadap terhadap Produktivitas Karyawan di PT PLN (Persero) UPT Manado)

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar 5%, dengan derajat kebebasan $df = (N-k-1)$, dimana (N) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel independent.

Hipotesa Nol :

Hipotesis 2 :

$H_0 : \beta \leq 0$ (Lingkungan Kerja secara simultan tidak ada pengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di PT PLN (Persero) UPT Manado).

$H_a : \beta \geq 0$ (Lingkungan Kerja secara simultan ada pengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di PT PLN (Persero) UPT Manado).

Menentukan F tabel dan F hitung dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$), maka :

- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel independen secara bersama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti variabel independen secara bersama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinan yaitu untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi (R^2) adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel

tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.. Berikut merupakan rumus koefisien determinan :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinan

r = Koefisien Korelasi

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat

Perusahaan Listrik Negara (PLN) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang penyediaan tenaga listrik di Indonesia. Sejak berdirinya pada tahun 1961, PLN memegang peranan penting dalam pembangunan sektor ketenagalistrikan untuk menunjang pertumbuhan ekonomi nasional dan kesejahteraan masyarakat. Seiring perkembangan organisasi, PLN kemudian membentuk berbagai unit pelaksana di tingkat wilayah guna mendukung distribusi dan transmisi tenaga listrik di seluruh Indonesia. Di kawasan Sulawesi Utara, kehadiran PLN dimulai sejak masa perluasan jaringan listrik pada dekade 1970-an, ketika kebutuhan energi listrik mulai meningkat di Kota Manado dan daerah sekitarnya. Untuk memastikan ketersediaan dan keandalan pasokan listrik, PLN mendirikan Unit Pelaksana Transmisi (UPT) yang memiliki fungsi utama dalam mengoperasikan, memelihara, serta mengawasi saluran transmisi listrik bertegangan tinggi yang berfungsi mengalirkan energi dari pembangkit menuju gardu induk, sebelum kemudian disalurkan ke masyarakat melalui unit distribusi.

PT PLN (Persero) UPT Manado adalah Unit Pelaksana Transmisi di bawah UIP3B Sulawesi, yang juga merupakan bagian dari PT. PLN (Persero) yang memiliki peran serta tanggung jawab dalam memastikan tersedianya penyediaan tenaga listrik, sebagai Badan Usaha Milik Negara,(BUMN) di Indonesia. Sebagai

unit bisnis PLN UPT Manado memiliki tanggung jawab terhadap pengelolaan operasi dan sistem distribusi tenaga listrik yang handal, efektif, dan efisien. PT PLN (Persero) UPT Manado, bertugas melaksanakan kegiatan operasi, pemeliharaan, inspeksi dan pengendalian peralatan transmisi serta gardu induk di wilayah Sulawesi Utara dan Gorontalo. Sebagai unit pelaksana transmisi, PT PLN (Persero) UPT Manado menjalankan proses bisnis yang berfokus pada pengoperasian sistem transmisi dan gardu induk agar pasokan listrik dari pembangkit menuju pelanggan distribusi berjalan aman, andal dan efisien. PT PLN (Persero) UPT Manado berperan penting dalam memastikan keandalan pasokan tenaga listrik dari pembangkit ke gardu distribusi yang kemudian disalurkan kepada konsumen melalui jaringan distribusi. Dengan cakupan wilayah kerja yang luas dan tuntutan pelayanan yang tinggi, produktivitas karyawan menjadi kunci keberlangsungan operasional dan pencapaian visi perusahaan.

Sebagai unit bisnis PLN, Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Manado bertanggung jawab dalam pengelolaan operasi dan sistem penyaluran tenaga listrik yang handal, efektif, dan efisien. Sebagai unit pelaksana transmisi, PT PLN (Persero) UPT Manado menjalankan proses bisnis yang berfokus pada pengoperasian system transmisi dan gardu induk agar penyediaan tenaga listrik dari pembangkit menuju pelanggan distribusi berjalan aman, andal dan efisien. PT PLN (Persero) UPT Manado berperan penting dalam memastikan keandalan pasokan tenaga listrik dari pembangkit ke gardu distribusi yang kemudian disalurkan kepada konsumen melalui jaringan distribusi. Dalam menjalankan tugasnya, PT PLN

(Persero) UPT Manado, bertanggung jawab atas sejumlah gardu induk (GI) dan ULTG yang tersebar di beberapa wilayah kerjanya.



Gambar 4

Kantor Sementara PT PLN (Persero) UPT Manado

4.1.2 Visi dan Misi

Visi :

Menjadi perusahaan global top 500 dan #1 pilihan pelanggan untuk solusi energi.

Misi :

Adapun misi dari Perusahaan Listrik Negara (PLN) yaitu PT PLN (Persero) UPT Manado, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham
2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.

3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan

4.1.3 Moto Perusahaan

Perusahaan listrik negara (PLN) memiliki semboyan “Listrik untuk kehidupan yang lebih baik”. Semboyan ini sejalan dengan visi dan misi perusahaan untuk menjadikan tenaga listrik sebagai media peningkatan kualitas hidup masyarakat dan mendorong perekonomian Indonesia.

4.1.4 Logo dan Makna

Setiap logo perusahaan atau produk tentu bukan hanya sekedar logo yang tidak memiliki makna. Bukannya bagi perusahaan yang memiliki produk saja, tetapi perusahaan di bidang jasa pun pasti memiliki makna dan arti yang dalam mengenai logo, sama halnya dengan logo dari perusahaan BUMN ini yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) yang memiliki makna simbolis yang merepresentasikan peran dan misi perusahaan sebagai penyedia tenaga listrik nasional. Logo PLN terdiri dari beberapa elemen mulai dari petir berwarna merah, tiga gelombang garis biru yang berada dibawah petir, dan bidang persegi Panjang berwarna kuning.

Berikut ini merupakan rincian makna atau arti ari setiap elemen - elemen pada gambar logo Perusahaan Milik Negara (PLN) :

1. Petir berwarna merah

Petir berwarna merah mengandung makna bahwa simbol petir merepresentasikan energi listrik sebagai inti bisnis sekaligus produk atau

layanan utama perusahaan. Sementara itu, warna merah mencerminkan dinamika gerak perkembangan perusahaan beserta seluruh insan di dalamnya, serta keberanian untuk menyikapi tiap tantangan perubahan jaman.

2. Tiga Gelombang garis biru (dibawah petir)

Tiga gelombang garis biru (dibawah petir) mengandung makna sebagai bentuk perambatan energi listrik yang disalurkan melalui tiga lini utama perusahaan, yakni Pembangkit, Transmisi, dan Distribusi.

3. Bidang persegi panjang kuning (Vertikal)

Bidang persegi panjang kuning berbentuk vertical mengandung makna sebagai landasan bagi komponen-komponen lainnya, yang merepresentasikan bahwa PT PLN (Persero) adalah lembaga atau institusi yang terstruktur dengan baik. Warna kuning digunakan untuk melambangkan semangat yang berkobar.

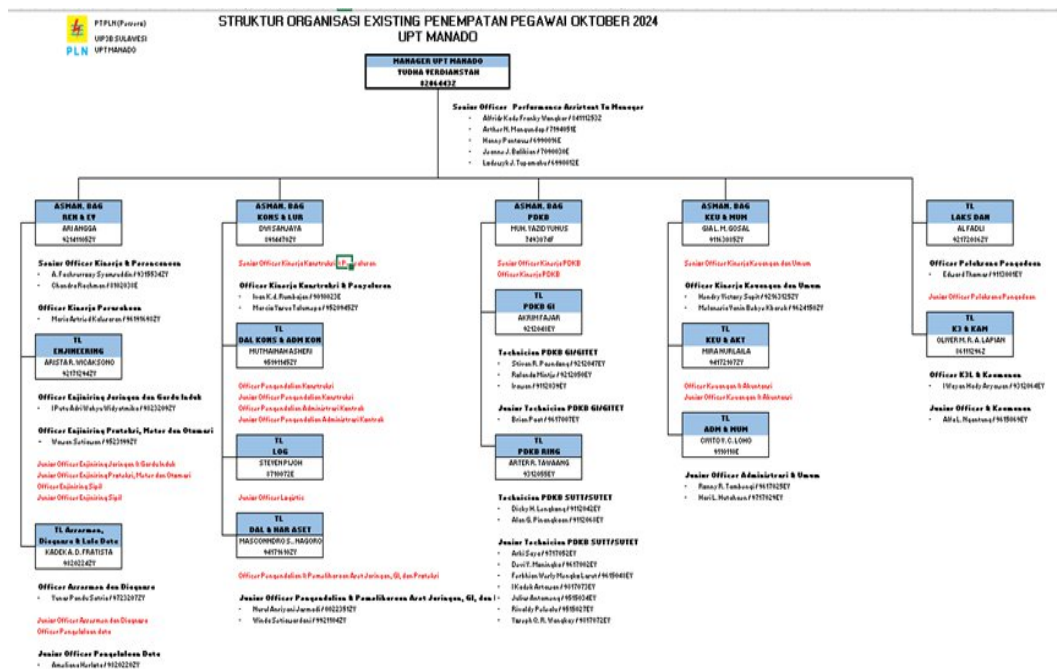


Gambar 5

Logo Perusahaan Listrik Negara (PLN)

4.1.5 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu rancangan yang memperlihatkan pembagian tugas, kewenangan, serta tugas pekerjaan dan tanggung jawab di dalam sebuah instansi. Melalui keberadaan struktur organisasi, jalur koordinasi dan alur pertanggungjawaban menjadi lebih jelas, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara cepat dan mudah. (Struktur organisasi lebih jelas terlampir pada hal .68)



Gambar 6

Struktur Organisasi PT PLN (Persero) UPT Manado

Sumber : data primer tahun 2025

4.1.6 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab Kerja (Job Deskripsi)

Pada PT PLN (Persero) UPT Manado, struktur organisasi dirancang untuk mendukung kelancaran operasional di bidang transmisi tenaga listrik. Susunan ini terdiri dari Manajer, Asisten Manajer (asman), Team Leader (TL), hingga officer

dan junior officer dengan fungsi yang spesifik. Uraian susunan organisasi beserta tugas dan tanggung jawab kerja tiap bagian, sebagai berikut :

1. Manajer UPT

Tugasnya yaitu memimpin, mengendalikan, serta mengevaluasi seluruh kegiatan operasional, baik teknis maupun administratif. Selain itu, manajer memastikan keandalan sistem kelistrikan, pencapaian target kinerja, serta menjadi penghubung antara unit dengan pimpinan di tingkat yang lebih tinggi.

2. Asisten Manajer (Asman) Perencanaan dan Evaluasi

Asisten manajer ini berperan dalam menyusun rencana kerja, mengawasi pelaksanaannya, serta melakukan evaluasi hasil kegiatan.

- a. Senior Officer Kinerja dan Perencanaan : Menyusun rencana strategis, indikator kinerja, serta melakukan pemantauan terhadap capaian program.
- b. Officer Kinerja Perusahaan : Melaksanakan pemantauan kinerja, menyiapkan data pelaporan, serta memberi rekomendasi untuk perbaikan.

Di bawah pimpinan asisten manajer perencanaan dan evaluasi ini terdapat beberapa bagian lain, seperti :

- 1) Team Leader Enjiniring

Team Leader Enjiniring bertugas mengkoordinasikan kegiatan teknis yang berhubungan dengan jaringan transmisi dan gardu induk

- a. Officer Enjiniring Jaringan dan Gardu Induk : Mengurus aspek teknis jaringan transmisi dan gardu induk.
- b. Officer Enjiniring Proteksi, Meter, dan Otomasi : Menangani proteksi sistem, peralatan ukur, serta otomasi sistem transmisi.

2) Team Leader Asesmen, Diagnosa, dan Kelola Data

Team Leader Asesmen, Diagnosa, dan Kelola Data memimpin kegiatan pemeriksaan kondisi transmisi serta pengelolaan data operasional.

- a. Junior Officer Asesmen dan Diagnosa : Melaksanakan pemeriksaan teknis dan identifikasi permasalahan.
- b. Officer dan Junior Pengelolaan Data : Mengelola serta menganalisis data operasional dan pemeliharaan, membantu input data, administrasi, serta penyusunan laporan.

3. Asisten Manajer (Asman) Konstruksi dan Penyaluran

Asisten manajer ini bertugas mengoordinasikan kegiatan pembangunan infrastruktur dan sistem penyaluran tenaga listrik.

- a. Officer Kinerja Konstruksi dan Penyaluran : Memantau kinerja konstruksi dan keandalan sistem penyaluran.

1) Team Leader Pengendalian Konstruksi dan Administrasi Kontrak

Team Leader Pengendalian Konstruksi dan Administrasi Kontrak bertanggung jawab pada pengawasan konstruksi serta administrasi kontrak,

memastikan proyek berjalan sesuai standar, Menyusun laporan perkembangan proyek dan kepatuhan kontrak

- a. Officer & Junior Officer Pengendalian Konstruksi : Mengawasi pelaksanaan konstruksi sesuai standar.
- b. Officer & Junior Officer Pengendalian Administrasi Kontrak : Mengelola dokumen kontrak, memastikan kepatuhan prosedur, serta mengawal pelaporan kontrak.

2) Team Leader Logistik

Mengatur distribusi, penyimpanan, dan pengendalian material agar kebutuhan operasional selalu tersedia.

3) Team Leader Pengendalian dan Pemeliharaan Aset

Team Leader Pengendalian dan Pemeliharaan Aset bertugas mengawasi pemeliharaan asset, jaringan, gardu induk dan sistem proteksi , menjamin semua asset berfungsi secara optimal sesuai standar.

- a. Junior Officer Pengendalian dan Pemeliharaan Aset Jaringan, Gardu Induk dan Proteksi : Mengurus pemeliharaan aset jaringan transmisi, mengawasi keandalan peralatan gardu induk, menangani sistem proteksi agar operasional tetap andal.

4. Asisten Manajer (Asman) PDKB (Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan)

Mengelola pemeliharaan yang dilakukan tanpa memutus aliran listrik.

- 1) Team Leader PDKB Gardu Induk : Mengawasi pekerjaan PDKB pada peralatan gardu induk, melakukan pemeliharaan gardu induk dalam keadaan bertegangan, mengawasi perbaikan dan penggantian komponen gardu induk.
- 2) Team Leader PDKB Jaringan SUTT/SUTET : Bertugas pada pekerjaan bertegangan di jaringan transmisi tinggi dan ekstra tinggi.

5. Asisten Manajer (Asman) Keuangan dan Umum

Menangani aspek administrasi, keuangan, dan umum yang menunjang operasional tiap unit yang ada serta kelancaran operasional. Dalam naungan asisten manajer keuangan dan umum ini, terdapat bawahan seperti Officer Kinerja Keuangan dan Umum.

- 1) Team Leader Keuangan dan Akuntansi : Menangani pengendalian anggaran, pencatatan akuntansi, dan laporan keuangan.
- 2) Team Leader Administrasi dan Umum : Mengelola urusan kepegawaian, arsip, serta layanan administratif lainnya.

6. Bagian Pendukung Lainnya

- 1) Team Leader Pelaksana Pengadaan : Memimpin proses pengadaan barang/jasa sesuai kebutuhan operasional unit dengan prinsip transparansi dan efisiensi.
- 2) Team Leader K3 dan Keamanan : Mengkoordinasikan penerapan K3, serta menjaga keamanan asset dan lingkungan kerja

4.2 Hasil Analisis

4.2.1 Profil Responden

Profil responden adalah deskripsi mengenai karakteristik dari individu yang berpartisipasi dalam suatu penelitian, mulai dari jenis kelamin, usia. Penelitian ini dilakukan pada PT PLN (Persero) UPT Manado dengan melibatkan 34 karyawan sebagai sampel. Jumlah tersebut dipilih berdasarkan ketersediaan karyawan dan kemudahan akses mendapatkan responden dan dianggap representatif untuk menggambarkan kondisi nyata. Penyajian profil responden bertujuan untuk menampilkan gambaran atau deskripsi tentang ciri-ciri responden penelitian. Data yang dikumpulkan mencakup jenis kelamin, umur, jenjang pendidikan terakhir dan masa kerja.

1. Ciri - ciri Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 7

Jumlah Responden Berdasarkan Gender

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Pria	25	73,52
2	Wanita	9	26,48
Jumlah		34	100%

Sumber : Olahan data 2025

Hasil kuesioner menunjukkan bahwa dari 34 responden, 25 orang (73,52%) adalah pria sedangkan 9 orang (26,48%) adalah wanita. Keadaan ini menandakan bahwa mayoritas karyawan di PT PLN (Persero) UPT Manado didominasi oleh pria, yang sesuai dengan karakter pekerjaan di bidang ketenagalistrikan yang

banyak membutuhkan tenaga teknis, lapangan, dan keterampilan fisik. Meski demikian, peran karyawan perempuan tetap signifikan, terutama pada bagian administrasi, keuangan, pengelolaan aset, dan perencanaan.

2. Ciri - ciri Responden Berdasarkan Umur

Distribusi data berdasarkan tabel dibawah, diketahui responden berusia 25 sampai 30 tahun 10 orang (29,41%), usia 31 sampai 40 tahun 14 orang (41,17%), usia 41 sampai 50 tahun 7 orang (20,59%), dan usia di atas 50 tahun 3 orang (8,83%).

Tabel 8
Jumlah Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 25 Tahun	0	0
2	25–30 Tahun	10	29,41
3	31–40 Tahun	14	41,17
4	41–50 Tahun	7	20,59
5	>50 Tahun	3	8,83
Jumlah		34	100%

Sumber : Olahan data tahun 2025

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui mayoritas karyawan berada pada umur produktif yaitu sekitar 31 - 40 tahun, sangat cocok untuk dunia kerja karena memiliki energi tinggi, motivasi kuat, pengalaman, dan kemampuan adaptasi yang baik.

3. Ciri - ciri Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Berdasarkan jenjang pendidikan terakhir, mayoritas responden adalah lulusan Sarjana (D4/S1) sebanyak 18 orang (52,94%) dan sisanya sesuai dengan tabel dibawah. Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki pendidikan tinggi, yang berpengaruh terhadap pemahaman, keterampilan, pengalaman, serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 9

Jumlah Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan Terakhir

No	Jenjang Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA/SMK sederajat	7	20,59
2	D3	9	26,47
3	D4/S1	18	52,94
Jumlah		34	100%

Sumber : Olahan data tahun 2025

4. Ciri - ciri Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 10

Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	< 1 Tahun	0	0
2	1–2 Tahun	3	8,83
3	2–4 Tahun	8	23,52
4	>5 Tahun	23	67,65
Jumlah		34	100%

Sumber : Olahan data tahun 2025

Distribusi ini menggambarkan kombinasi antara karyawan berpengalaman, menengah, dan baru. Karyawan berpengalaman memahami prosedur dan sistem perusahaan dengan baik, sementara karyawan menengah dan baru membawa semangat baru.

4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif sendiri bertujuan untuk menunjukkan distribusi variabel Lingkungan Kerja (X) dan Produktivitas Karyawan (Y), sekaligus memperlihatkan pola penyebaran data yang didapatkan dari 34 responden.

Tabel 11

Hasil Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja (X) dan Produktivitas Karyawan (Y)

Statistik Deskriptif	Lingkungan Kerja	Produktivitas Karyawan
Count	34	34
Mean	71,03	46,97
Standard Error	1,200	1,147
Median	69,50	47,00
Mode	67	52
Standard Deviation	7,00	6,69
Variance	48,999	44,757
Skewness	0,705	0,096
Kurtosis	0,386	0,824
Range	30	34
Minimum	57	30
Maximum	87	64
Sum	2415	1597

Sumber : Olahan data spss tahun 2025

1. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X)

Berdasarkan pada tabel statistik deskriptif, maka diketahui nilai maksimum yaitu sebesar 87, nilai minimum sebesar 57, dengan range sebesar 30. Varians sebesar 48,99 dan standard error sekitar 1,2. Hal tersebut memiliki arti dan maksud yang menunjukkan variasi cukup besar dan signifikan dengan tingkat kesalahan yang relatif kecil. Nilai mean sebesar 71,03, skewness sekitar 0,705, dan kurtosis sekitar 0,386. Hal tersebut memiliki arti bahwa angka tersebut menandakan distribusi data cukup normal, dengan median sekitar 69,5 dan standar deviasi sebesar 7,0. Maka dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sebagai variabel X pada PT PLN (Persero) UPT Manado sudah baik adanya namun masih belum sepenuhnya optimal sehingga perlu adanya peningkatan.

2. Deskripsi Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

Dilihat berdasarkan tabel statistik deskriptif, diketahui nilai maksimum yaitu sebesar 64, nilai minimum sebesar 30, dengan range sebesar 34. Varians sebesar 44,75 dan standard error sekitar 1,14. Hal tersebut menunjukkan variasi yang cukup besar dan signifikan namun memiliki tingkat kesalahan yang relatif kecil. Nilai mean sebesar 46,97, skewness sekitar 0,09, dan kurtosis sekitar 0,82. Hal tersebut menandakan bahwa distribusi data terkategori normal di sekitar median sekitar 47, dengan standar deviasi sebesar 6,69. Maka, dapat

disimpulkan bahwa produktivitas karyawan di PT PLN (Persero) UPT Manado tergolong baik, namun masih belum optimal dan perlu dilakukan peningkatan.

4.2.3 Total Skor

1. Total Skor Lingkungan Kerja (X)

Total skor lingkungan kerja yaitu dengan skor tertinggi 5, jumlah item pertanyaan 18, dan 34 responden. Skor maksimal adalah $5 \times 18 \times 34 = 3060$. Skor total jawaban responden 2415 yang berarti termasuk dalam kuartil ketiga kategori baik dengan total persentase $2415 : 3060 \times 100\% = 78,92\%$. Meskipun demikian masih terdapat gap dengan selisih sekitar 21,08%.

Maka dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sebenarnya sudah baik dengan persentase sebesar 78,92%, namun masih memiliki selisih sekitar 21,08%. Artinya bahwa selisih tersebut dapat ditingkatkan untuk memperbaiki kualitas lingkungan kerja demi kualitas lingkungan kerja yang lebih baik, (Lihat lampiran 6 garis kuartil variabel lingkungan kerja hal.73)

Tabel 12

Total Skor Jawaban Instrumen Variabel Lingkungan Kerja (X)

No	Analisa Total Skor X	Hasil	Keterangan
1	Skor Tertinggi	5	
2	Jumlah Pertanyaan	18	
3	Jumlah Responden	34	
4	Total Skor Jawaban Tertinggi	3060	$5 \times 18 \times 34 = 3060$
5	Total Skor Jawaban	2415	
6	Total Skor Persentase	78,92	Selisih Gap = 21,08%

Sumber : Olahan data tahun 2025

2. Total Skor Produktivitas Karyawan (Y)

Total skor lingkungan kerja berdasarkan tabel dibawah yaitu dengan skor tertinggi 5, jumlah pertanyaan 13, dan 34 responden. Skor maksimal adalah $5 \times 13 \times 34 = 2210$. Skor total jawaban responden 1597 yang berarti termasuk dalam kuartil ketiga kategori baik, total persentase $1597 : 2210 \times 100\% = 72,27\%$. Walaupun terkategori baik, namun, masih ada gap dengan selisih sekitar 27,73%.

Tabel 13

Total Skor Jawaban Instrumen Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

No	Analisa Total Skor Y	Hasil	Keterangan
1	Skor Tertinggi	5	
2	Jumlah Pertanyaan	13	
3	Jumlah Responden	34	
4	Total Skor Jawaban Tertinggi	2210	$5 \times 13 \times 34 = 2210$
5	Total Skor Jawaban	1597	
6	Total Skor Persentase	72,27	Selisih Gap = 27,73%

Sumber : Olahan data tahun 2025

Maka dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sebenarnya sudah baik dengan persentase sebesar 72,27%, namun masih memiliki selisih sekitar 27,73%. Artinya bahwa selisih tersebut menunjukkan bahwa produktivitas karyawan masih perlu adanya ruang untuk perbaikan guna meningkatkan kualitas yang lebih baik dari produktivitas karyawan. (Lihat lampiran 7 garis kuartil variabel produktivitas karyawan hal.73).

4.2.4 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas Instrumen Jawaban Lingkungan Kerja (X) dan Produktivitas Karyawan (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja (X) maupun Produktivitas Karyawan (Y) memperoleh nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan r tabel.

Tabel 14

Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja (X)

Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
P1	0,515	0,3388	Valid
P2	0,354	0,3388	Valid
P3	0,343	0,3388	Valid
P4	0,548	0,3388	Valid
P5	0,524	0,3388	Valid
P6	0,442	0,3388	Valid
P7	0,611	0,3388	Valid
P8	0,554	0,3388	Valid
P9	0,604	0,3388	Valid
P10	0,571	0,3388	Valid
P11	0,727	0,3388	Valid
P12	0,617	0,3388	Valid
P13	0,348	0,3388	Valid
P14	0,536	0,3388	Valid
P15	0,563	0,3388	Valid
P16	0,743	0,3388	Valid
P17	0,404	0,3388	Valid
P18	0,420	0,3388	Valid

Sumber: Olahan data SPSS 25 tahun 2025

Berdasarkan pada tabel tersebut, terlihat bahwa tiap pernyataan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0,3388, artinya semua item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen kuesioner mampu mengukur variabel lingkungan kerja dengan baik dan dinyatakan memenuhi kriteria penelitian sehingga instrument penelitian pada variabel lingkungan kerja ini dapat dilakukan penelitian lebih lanjut.

Tabel 15

Uji Validitas Instrumen Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
P1	0,801	0,3388	Valid
P2	0,668	0,3388	Valid
P3	0,347	0,3388	Valid
P4	0,600	0,3388	Valid
P5	0,627	0,3388	Valid
P6	0,421	0,3388	Valid
P7	0,647	0,3388	Valid
P8	0,632	0,3388	Valid
P9	0,653	0,3388	Valid
P10	0,724	0,3388	Valid
P11	0,619	0,3388	Valid
P12	0,350	0,3388	Valid
P13	0,638	0,3388	Valid

Sumber: Olahan data SPSS 25 tahun 2025

Mengacu berdasarkan pada tabel tersebut, dapat terlihat bahwa tiap pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0,3388, sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen

kuesioner mampu mengukur variabel produktivitas karyawan dengan baik dan dinyatakan memenuhi kriteria penelitian. sehingga instrument penelitian pada variabel lingkungan kerja ini dapat dilakukan penelitian lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Selain uji validitas, penulis juga melaksanakan pengujian reliabilitas terhadap instrumen yang digunakan. Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk menilai sejauh mana konsistensi instrumen dalam menghasilkan data yang tetap stabil dan dapat dipercaya ketika dilakukan pengukuran berulang. Dalam penelitian ini, metode yang dipakai adalah Cronbachs Alpha. Hasil pengujian menunjukkan bahwa, variabel Lingkungan Kerja (X) mendapatkan nilai Cronbachs, Alpha sebesar 0,845 yang artinya lebih besar dari 0,50. Oleh sebab itu, maka instrumen dinyatakan reliabel atau memiliki konsistensi yang baik. Dengan demikian, instrumen penelitian dianggap layak dan dapat digunakan untuk proses pengumpulan data secara menyeluruh

Tabel 16

Uji Reliabilitas Instrumen Lingkungan Kerja (X)

<i>Reliability Statistics</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
	0,845	18

Sumber: Olahan data SPSS 25 tahun 2025

Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa variabel Produktivitas Karyawan (Y) memperoleh nilai 0,852. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,50, maka instrumen dinyatakan reliabel atau memiliki konsistensi yang baik. Dengan

demikian, instrumen penelitian dianggap layak dan dapat digunakan untuk proses pengumpulan data secara menyeluruh. Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki kualitas yang baik dan mampu mengukur variabel secara konsisten sehingga dapat digunakan untuk melakukan analisis korelasi dan regresi.

Tabel 17

Uji Reliabilitas Instrumen Produktivitas Karyawan (Y)

<i>Reliability Statistics</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
	0,852	13

Sumber: Olahan data SPSS 25 tahun 2025

4.2.5 Hasil Analisis Korelasi dan Regresi Linear Sederhana

1. Analisis Korelasi

Analisis korelasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis korelasi *pearson product moment*, dimana analisis ini dipergunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel. Dalam hal ini, penulis ingin mengukur seberapa kuat hubungan dan arah hubungan antar variabel lingkungan kerja (X) dan produktivitas karyawan (Y). Berdasarkan olahan data, menunjukkan nilai $r = 0,738$ yang menandakan adanya korelasi positif dengan tingkat hubungan yang kuat. Nilai sig lebih kecil dari 0,005, sehingga hubungan antara kedua variabel tersebut signifikan. Dengan demikian, maka variabel lingkungan kerja (X) dan produktivitas karyawan (Y) pada PT PLN (Persero) UPT Manado memiliki hubungan yang kuat dan signifikan, yang artinya bahwa semakin baik kondisi

lingkungan kerja pada PT PLN (Persero) UPT Manado, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas karyawan yang akan dihasilkan dan semakin baik pula hasil yang diperoleh. (Lihat lampiran 8 pedoman derajat korelasi hal.74)

Tabel 18

Korelasi Variabel Lingkungan Kerja dan Produktivitas Karyawan

Variabel	Lingkungan Kerja	Produktivitas Karyawan
<i>Lingkungan Kerja</i>	1	0,738
<i>Produktivitas Karyawan</i>	0,738	1

Sumber: Olahan data SPSS 25 tahun 2025

2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Proses analisis dilakukan dengan bantuan *microsoft excel* yang kemudian dilanjutkan dengan program SPSS versi 25. Penentuan hasil pengujian didasarkan pada nilai signifikansi, di mana apabila $\text{sig} < 0,05$ berarti ada pengaruh yang signifikan antar variabel, sedangkan apabila $\text{sig} > 0,05$ maka hubungan antar variabel dinyatakan tidak signifikan.

Tabel 19
Hasil Output Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Standard Error	Beta		
1 (Constant)	-3.108	8.140		-0.382	0.705
LINGKUNGAN KERJA	0.705	0.114	0.738	6.181	0.000

Sumber: Olahan data SPSS 25 tahun 2025

Berdasarkan hasil olahan data, didapatkan output *coefficient* diatas, diperoleh nilai konstanta sebesar = -3,108 dan nilai koefisien sebesar = 0,705 dan nilai sig < 0,005. Dengan demikian, maka dapat dikatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan sehingga diperoleh persamaan regresi $Y = -3,108 + 0,705X$. Yang berarti setiap kenaikan satu satuan pada variabel Lingkungan Kerja akan memberikan peningkatan produktivitas karyawan sebesar 0,705, dengan pengaruh yang signifikan pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$).

Tabel dibawah memperlihatkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Lingkungan Kerja berdampak pada meningkatnya produktivitas karyawan. Oleh karena itu, PT PLN (Persero) UPT Manado disarankan untuk terus

memperbaiki dan menjaga kualitas lingkungan kerja guna menunjang produktivitas karyawan.

Tabel 20

Peningkatan dan Penurunan Nilai Variabel Y Berdasarkan Variabel X

No	Nilai X	Peningkatan Nilai Y	Penurunan Nilai Y
1	X = 0	-3,108	-3,108
2	X = 1	-2,403	-3,813
3	X = 2	-1,698	-4,518
4	X = 3	-0,993	-5,223
5	X = 4	-0,288	-5,928
6	X = 5	0,417	-6,633

Sumber : Olahan data tahun 2025

4.2.6 Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menilai pengaruh variabel lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan. Proses pengambilan keputusan pada dasarnya dilakukan dengan ketentuan: hipotesis alternatif (H_a) diterima apabila nilai t hitung lebih besar daripada t tabel dan nilai sig $< 0,05$ yang berarti lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan secara parsial. Sebaliknya, hipotesis nol (H_0) diterima apabila nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dan nilai sig $> 0,05$ yang menandakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan secara parsial.

Hipotesis secara parsial :

Ha : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan secara parsial pada PT PLN (Persero) UPT Manado

H0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan secara parsial pada PT PLN (Persero) UPT Manado

Tabel 21

Uji t Variabel Lingkungan Kerja (X) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.108	8.140		-0.382	0.705
LINGKUNGAN KERJA	0.705	0.114	0.738	6.181	0.000

Sumber : Olahan Data SPSS 25 Tahun 2025

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel, maka diperoleh nilai t hitung 6,181 yang berarti lebih besar dibandingkan t tabel 1,694, dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan secara parsial. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (Ha) diterima, sedangkan hipotesis nol (H0) ditolak.

2. Uji Simultan (Uji F)

Pada pengujian hipotesis uji F, dasar pengambilan keputusan ditetapkan dengan ketentuan sebagai berikut : hipotesis alternatif (H_a) diterima apabila nilai F hitung lebih besar dari pada F tabel serta nilai sig < 0,05, yang berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sebaliknya, hipotesis nol (H_0) diterima jika nilai F hitung lebih kecil daripada F tabel dan nilai sig > 0,05.

Hipotesis secara simultan :

H_a : Terdapat pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan secara simultan pada PT PLN (Persero) UPT Manado

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan secara simultan pada PT PLN (Persero) UPT Manado

Tabel 22

Uji F Variabel Lingkungan Kerja (X) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Regression</i>	803,767	1	803,767	38,206	0,000
<i>Residual</i>	673,204	32	21,038		
<i>Total</i>	1,476,971	33			

Sumber: Olahan data SPSS 25 tahun 2025

Berdasarkan hasil data yang ditampilkan pada tabel, diperoleh nilai F hitung sebesar 38,206, lebih besar daripada F tabel sebesar 4,149, dengan nilai sig < 0,05. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan secara simultan. Dengan demikian, hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima.

4.2.7 Koefisien Determinan

Koefisien determinasi adalah ukuran statistik yang menunjukkan seberapa baik model regresi menjelaskan variasi dalam variabel dependen berdasarkan variabel independent.

Mengacu pada hasil output dibawah ini, diperoleh nilai $r = 0,738$ yang mengindikasikan ada hubungan positif dengan tingkat kekuatan yang tinggi antara variabel Lingkungan Kerja dan Produktivitas Karyawan. Sementara itu, nilai R-Square (R^2) = 0,544 mengartikan bahwa sebesar 54,4% variasi produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, sedangkan 45,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Tabel 23

Koefisien Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,738	0,544	0,530	4,587

Sumber : Oahan data SPSS 25 tahun 2025

4.3 Pembahasan

4.3.1 Kondisi Lingkungan Kerja di PT PLN (Persero) UPT Manado

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dari 34 responden, hasil pengolahan statistik deskriptif, diketahui nilai maksimum yaitu 87, nilai minimum 57, dengan range 30. Varians sebesar 48,99 dan standard error 1,2 yang menunjukkan variasi cukup besar dan signifikan dengan tingkat kesalahan relatif kecil. Nilai mean 71,03, skewness 0,705, dan kurtosis 0,386 menandakan distribusi data cukup normal, dengan median 69,5 dan standar deviasi 7,0. Artinya, bahwa lingkungan kerja pada PT PLN (Persero) UPT Manado cukup baik adanya namun belum sepenuhnya optimal dan perlu ditingkatkan. (Lihat tabel 11 hasil output statistik deskriptif variabel lingkungan kerja dan produktivitas karyawan, hal.49).

Hasil analisis pada variabel lingkungan kerja diperoleh total skor maksimal jawaban sebesar 3060 dan total skor jawaban sebesar 2415 sehingga didapatkan total skor persentase $2415 : 3060 \times 100\% = 78,92\%$ yang termasuk pada kuartil ketiga dalam kategori baik. (Lihat tabel 12 total skor jawaban instrumen variabel lingkungan kerja hal.50). Hasil ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan menilai lingkungan kerja pada PT PLN (Persero) UPT Manado sudah baik. Meskipun demikian, masih terdapat selisih gap sebesar 21,08% yang menunjukkan adanya aspek - aspek lingkungan kerja yang belum sepenuhnya optimal, terutama dalam hal kebisingan, keterbatasan ruang kerja di kantor sementara, serta fasilitas pendukung yang belum sepenuhnya memadai bahkan hubungan antar karyawan belum sepenuhnya maksimal dan dengan selisih gap tersebut perlu adanya peningkatan lanjutan untuk perbaikan lingkungan kerja agar

lebih optimal. Secara keseluruhan, lingkungan kerja di PT PLN (Persero) UPT Manado sudah mendukung pelaksanaan pekerjaan, tetapi tetap memerlukan evaluasi berkelanjutan agar dapat lebih optimal.

4.3.2 Tingkat Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dari 34 responden, hasil pengolahan statistik deskriptif, diketahui nilai maksimum yaitu 64, nilai minimum 30, dengan range 34. Varians 44,75 dan standard error 1,14 yang menunjukkan variasi yang cukup besar dan signifikan namun memiliki tingkat kesalahan relatif kecil. Nilai mean 46,97, skewness 0,09, dan kurtosis 0,82 menandakan distribusi data normal di sekitar median 47, dengan standar deviasi 6,69. Artinya bahwa produktivitas karyawan di PT PLN (Persero) UPT Manado tergolong baik, namun masih belum optimal dan perlu dilakukan peningkatan. (Lihat tabel 11 hasil output statistik deskriptif variabel lingkungan kerja dan produktivitas karyawan, hal.49). Hasil analisis pada variabel produktivitas karyawan menunjukkan total skor maksimal jawaban sebesar 2210 dan total skor jawaban sebesar 1597 sehingga didapatkan total persentase $1597 : 2210 \times 100\% = 72,27\%$. yang termasuk pada kuartil ketiga dalam kategori baik. Walaupun terkategori baik, namun, masih ada gap dengan selisih sekitar 27,73% pada produktivitas karyawan yang perlu ditingkatkan lagi. (Lihat tabel 13 total skor jawaban instrumen variabel produktivitas karyawan hal.50).

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tingkat produktivitas karyawan PT PLN (Persero) UPT Manado berada pada kategori *baik*. Hal ini dapat

dilihat dari capaian target kerja yang umumnya terpenuhi, baik dalam hal penyelesaian tugas administratif maupun pelayanan operasional. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan juga relatif tinggi, meskipun terdapat beberapa hambatan teknis yang menyebabkan keterlambatan dalam proses tertentu. Dari sisi kualitas, hasil pekerjaan karyawan dinilai sudah sesuai standar yang berlaku di perusahaan, sehingga jarang terjadi kesalahan yang signifikan. Keterbatasan fasilitas kerja dan ruang kantor yang tidak terlalu luas kadang menghambat efektivitas kerja, terutama ketika beban kerja sedang tinggi. Selain itu, komunikasi yang kurang optimal antarbagian juga berpotensi menimbulkan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan. Walaupun demikian, kedisiplinan dan rasa tanggung jawab karyawan tetap menjadi faktor yang menjaga produktivitas tetap berada pada kategori baik. Maka berdasarkan hasil diatas, menunjukkan bahwa produktivitas karyawan memerlukan ruang untuk perbaikan guna meningkatkan produktivitas yang lebih optimal di PT PLN (Persero) UPT Manado.

4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, maka didapatkan persamaan regresi : $Y = -3,108 + 0,705X$. Persamaan ini mengandung makna bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja (X) akan meningkatkan produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,705. Koefisien regresi yang positif ini menunjukkan adanya pengaruh langsung dan searah antara lingkungan kerja dengan produktivitas. Nilai koefisien korelasi ($r = 0,738$) menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan produktivitas berada pada kategori *kuat*. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan

kerja, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas karyawan yang dapat dicapai. Selanjutnya, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,545$ mengindikasikan bahwa $54,5\%$ variasi produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, sedangkan sisanya $45,5\%$ dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor utama, meskipun bukan satu-satunya, dalam menentukan produktivitas karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} = 6,741 > t_{tabel} = 2,042$, dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, H_a diterima dan H_0 ditolak, hal ini membuktikan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan signifikan secara parsial. Sedangkan uji F menghasilkan nilai $F_{hitung} = 38,206 > F_{tabel} = 4,15$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menegaskan bahwa secara keseluruhan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Dengan demikian, secara keseluruhan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif secara parsial maupun simultan dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT PLN (Persero) UPT Manado serta memiliki hubungan kuat antar variabel lingkungan kerja dan produktivitas karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan pada bab sebelumnya yaitu penelitian dari Partiot & Nasution (2022) yaitu mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan CV Hanami Electrindo Purwakarta dengan hasil penelitian yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan $R\ square = 0,517$ atau $51,7\%$, di mana disebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik memiliki pengaruh signifikan terhadap

peningkatan produktivitas. Kesamaan ini menunjukkan adanya konsistensi empiris bahwa faktor lingkungan kerja merupakan determinan penting dalam mendorong produktivitas karyawan, tidak hanya di PT PLN (Persero) UPT Manado, tetapi juga di instansi lain.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada bab sebelumnya, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT PLN (Persero) UPT Manado. Persamaan regresi $Y = -3,108 + 0,705X$ menegaskan bahwa setiap peningkatan kualitas lingkungan kerja akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,705 satuan. Nilai korelasi sebesar 0,738 memperlihatkan adanya hubungan yang kuat, sementara koefisien determinasi sebesar 54,5% menunjukkan bahwa lebih dari setengah variasi produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh kondisi lingkungan kerja, dengan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil uji t dan uji F semakin memperkuat bukti bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas tidak hanya relevan secara teoritis, tetapi juga nyata dalam praktik di lapangan.

Hasil analisis pada penelitian ini sependapat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Partiot & Nasution (2022) yaitu mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan CV Hanami Electrindo Purwakarta dengan hasil penelitian yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan R square = 0,517 atau 51,7% yang bisa dikatakan hampir mirip dengan hasil penelitian penulis. Dengan demikian, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan sehingga dapat ditegaskan bahwa hasil penelitian ini tidak

hanya memperkuat temuan - temuan sebelumnya, tetapi juga memberikan gambaran nyata bahwa pengelolaan lingkungan kerja yang baik merupakan strategi penting bagi organisasi untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, PT PLN (Persero) UPT Manado perlu terus melakukan evaluasi serta perbaikan terhadap kondisi lingkungan kerja. Langkah ini akan memastikan terciptanya suasana kerja yang kondusif, nyaman, dan mendukung, sehingga karyawan mampu memberikan kinerja terbaiknya dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan, maka terdapat beberapa saran guna meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan produktivitas karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Manado. Dengan memperhatikan saran – saran berikut diharapkan perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan,

1. Meningkatkan Lingkungan Kerja

Perusahaan perlu meningkatkan kualitas fasilitas kerja dengan menyediakan peralatan administrasi yang lebih memadai, memperbaiki tata ruang agar lebih luas dan nyaman, serta mengurangi gangguan eksternal maupun internal seperti kebisingan. Selain itu, kepemimpinan perlu diarahkan menjadi lebih partisipatif dengan memberikan penghargaan yang adil dan konsisten kepada pegawai. Lingkungan kerja yang ideal adalah lingkungan yang kondusif mendukung sehingga karyawan bisa bekerja secara efektif, efisien dan nyaman.

2. Meningkatkan Produktivitas Karyawan

Perusahaan disarankan untuk menciptakan budaya kerja yang mendorong pegawai lebih berinisiatif, misalnya dengan program reward and recognition untuk ide-ide inovatif, forum rutin berbagi gagasan, atau pelatihan kepemimpinan untuk pegawai muda. Dengan begitu, pegawai tidak hanya bekerja sesuai instruksi, tetapi juga aktif memberi kontribusi dalam bentuk solusi dan inovasi.

3. Memperhatikan dan Memperbaiki Faktor Lain

Karena lebih dari separuh produktivitas juga dipengaruhi faktor lain, perusahaan perlu meningkatkan motivasi, kompetensi, dan sistem kompensasi pegawai. Program pengembangan diri, pelatihan keterampilan, serta pemberian kompensasi yang adil dan transparan akan menutup celah ini. Dengan begitu, lingkungan kerja yang ideal tidak hanya fokus pada aspek fisik dan nonfisik, tetapi juga mendukung pengembangan profesional pegawai.

4. Penelitian lanjutan

Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, budaya organisasi, work-life balance, atau kepuasan kerja, agar diperoleh gambaran yang lebih jelas dan menyeluruh tentang faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan di PT PLN (Persero) UPT Manado.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2006) *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Riduwan. (2005). *Skala Pengukuran Variabel – variabel Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia : Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan evaluasi kinerja*. Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media.
- Alfikri, M. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan PT Wiska Bandung. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 6 (3), 210 – 221.
- Djakaria, R., et al. (2023). Pengaruh kebisingan, suhu dan pencahayaan terhadap produktivitas karyawan PT ALC Makassar. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 44–56.
- Dunggio, R., Manueke, S., & Mamusung, R.T.(2022). *Pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado*. *Manajemen Administrasi Bisnis dan Pemasaran*, 4 (1) , 89 - 89. Politeknik Negeri Manado
- Google Maps. (2025). Lokasi PT PLN (Persero) UPT Manado. Diakses pada 22 Juli 2025 dari <https://maps.google.com>
- Herlambang, T., & Haryono, A. (2022). Indikator lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai. *FIRM Journal of Management Studies*, 7 (1), 65 – 72.
- Jannah, M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap produktivitas karyawan PT Trans Musi Palembang Jaya. *Jurnal Manajemen Terapan Indonesia*, 4 (3), 112 – 123.
- Mellysa Pusparani (2021). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 2 (4), 534 - 543

- Otoluwa, J., & Burhan, H. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan PT Suracojaya Abadimotor Maros. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 9 (2), 130 – 140.
- Patriot, D., & Nasution, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan CV Hanami Electrindo Purwakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7 (4), 251 – 262.
- PT PLN (Persero) UPT Manado. (2025). Profil dan struktur organisasi PT PLN UPT Manado. Diakses pada 22 Juli 2025 dari <https://www.pln.co.id>
- Pusparani, M. (2021). Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2 (4), 534 – 543.
- Rahmadani, A., & Sampeliling, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia Samarinda. *Volatilitas: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5 (5), 63 – 83.
- Rahmawati, S., Rawani, Y., & Lubis, M. (2021). Lingkungan kerja dan produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 3 (2), 281 – 294.
- Reyne-Pugh, T., et al. (2020). Assessing the impact of the physical environment on job satisfaction and performance. *International Journal of Workplace Studies*, 15 (2), 145 – 163.
- Saputra, I. G. N. W. H., & Natalia, H. A. (2021). Analisis produktivitas kerja karyawan. *Ganaya: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 4 (1), 200 – 208.
- Sumanti, V., & Firmansyah, F. (2021). Lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*, 3 (1), 47 – 65.
- Syawalia, N., et al. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan insentif terhadap produktivitas karyawan Bank Syariah Indonesia. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Bisnis*, 8 (1), 91 – 104.
- Vivi Sumantio, Firmansyah Firmansyah (2021). *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta* 3 (1), 47 - 65

Lampiran 2 Kuisisioner Variabel Lingkungan Kerja (X)

KUISIONER PENELITIAN (X)					
PELUNJUK PENGISIAN					
Beri tanda centang (✓) pada salah satu pilihan yang paling sesuai dengan pendapat anda					
Skala penilaian diberi bobot, bentuk :					
5 = Sangat Setuju (SS)					
4 = Setuju (S)					
3 = Kurang Setuju (KS)					
2 = Tidak Setuju (IS)					
1 = Sangat Tidak Setuju (SIS)					
PERNYATAAN	JAWABAN (SKALA LIKERTS)				
1. Pemahamannya lingkungan kerja cukup untuk menunjang pekerjaan	1	2	3	4	5
2. Suasana lingkungan kerja terasa nyaman dan tidak terlalu panas/dingin	1	2	3	4	5
3. Kebersihan ruangan selutejaga setiap hari	1	2	3	4	5
4. Tata letak meja dan peralatan di lingkungan kerja memudahkan pergerakan aktivitas	1	2	3	4	5
5. Ruang kerja luas meskipun diisi banyak karyawan	1	2	3	4	5
6. Peralatan kerja jarang mengalami kerusakan (misal printer atau komputer)	1	2	3	4	5
7. Peralatan kerja yang rusak segera diperbaiki atau diganti oleh perusahaan	1	2	3	4	5
8. Pengadaan ATK atau alat kerja lainnya selalu tepat waktu sesuai kebutuhan	1	2	3	4	5
9. Sarana pendukung seperti toilet, ruang istirahat, dan kantin terjaga kebersihannya	1	2	3	4	5
10. Lingkungan kerja bebas dari suara bising kendaraan di sekitar kantor	1	2	3	4	5
11. Lingkungan kerja bebas dari gangguan suara anak-anak yang bermain di area kantor	1	2	3	4	5
12. Saya merasakan bekerja tanpa terganggu suara dari luar maupun dalam kantor	1	2	3	4	5
13. Perusahaan menyediakan prosedur kesehatan kerja yang jelas	1	2	3	4	5
14. Saya merasakan bekerja di kantor tanpa khawatir terhadap risiko bahaya	1	2	3	4	5
15. Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja terjalin harmonis dan saling membantu	1	2	3	4	5
16. Budaya kerja di kantor mendorong kerjasama tim	1	2	3	4	5
17. Sistem penghargaan yang diberikan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik	1	2	3	4	5
18. Perusahaan memberikan kesempatan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan kerja	1	2	3	4	5

Lampiran 3 Kuisiener Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

KUISIENER PENELITIAN						
PEMUKHENDAN						
Berdasarkan (*) pada skala yang paling sesuai dengan pendapat						
Skala dan bobot bobot:						
5=Sangat Setuju (SS)						
4=Setuju (S)						
3=Kurang Setuju (KS)						
2=Tidak Setuju (IS)						
1=Sangat Tidak Setuju (STS)						
PERNYAIAN			JAWABAN			
1	Sangat tidak puas dengan kinerja saya	1	2	3	4	5
2	Sangat puas dengan kinerja saya	1	2	3	4	5
3	Hal yang saya sukai dalam pekerjaan saya	1	2	3	4	5
4	Sangat puas dengan kinerja saya	1	2	3	4	5
5	Sangat tidak puas dengan kinerja saya	1	2	3	4	5
6	Sangat puas dengan kinerja saya	1	2	3	4	5
7	Sangat tidak puas dengan kinerja saya	1	2	3	4	5
8	Sangat puas dengan kinerja saya	1	2	3	4	5
9	Gagah dalam melakukan pekerjaan saya	1	2	3	4	5
10	Sangat puas dengan kinerja saya	1	2	3	4	5
11	Sangat tidak puas dengan kinerja saya	1	2	3	4	5
12	Sangat puas dengan kinerja saya	1	2	3	4	5
13	Sangat tidak puas dengan kinerja saya	1	2	3	4	5

Lampiran 4 Skor Instrumen Jawaban 34 Responden Variabel X

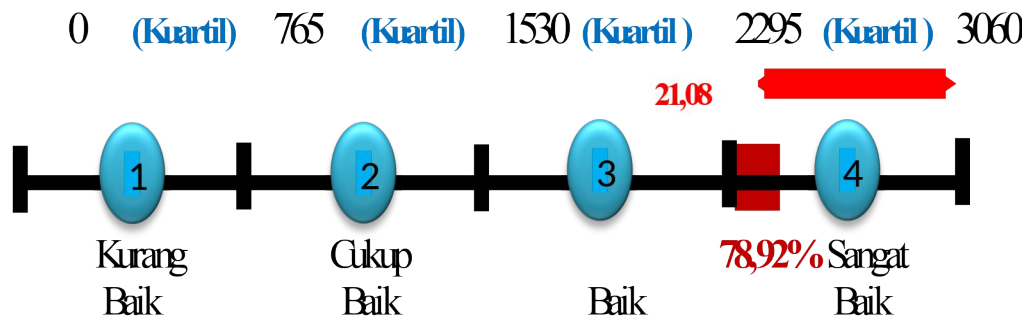
RESPONDEN	SKOR INSTRUMEN VARIABEL LINGKUNGAN KIRI (X)																		TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	SKOR
1	3	5	4	3	4	2	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	5	6
2	3	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	4	7
3	3	5	5	3	3	3	4	3	3	4	3	4	5	3	4	3	4	4	6
4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	8
5	4	3	4	4	5	3	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	7
6	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	2	3	4	4	3	3	4	4	5
7	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	7
8	4	4	5	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	7
9	4	5	4	4	3	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	3	7
10	4	3	5	3	3	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	6
11	3	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	5	4	3	4	4	5	6
12	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	8
13	4	5	5	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	3	6
14	4	3	5	4	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	4	6
15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	7
16	5	3	3	3	2	3	4	4	3	5	2	5	4	3	4	2	4	4	6
17	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	6
18	4	4	5	4	4	3	5	3	3	4	5	3	3	5	4	4	4	4	7
19	3	3	4	3	3	4	5	5	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	6
20	4	3	5	4	5	5	4	3	3	3	2	4	5	3	3	4	4	5	6
21	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	7
22	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	7
23	4	3	5	4	3	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	8
24	3	3	4	5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	6
25	3	3	5	4	3	4	3	5	4	4	2	4	3	4	4	4	5	3	6
26	4	5	4	3	2	4	4	5	5	5	3	2	4	3	4	5	5	4	7
27	4	5	4	5	3	3	3	3	4	4	3	3	5	4	3	4	4	4	6
28	5	3	5	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	5	7
29	3	3	5	3	4	3	4	5	4	4	2	3	3	5	3	3	5	4	6
30	4	5	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	5	3	4	3	5	3	6
31	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	6
32	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	8
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	7
34	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	8
TOTAL	132	135	151	127	123	114	141	137	133	137	115	131	144	138	134	132	130	141	245

Lampiran 5 Skor Instrumen Jawaban 34 Responden Variabel Y

RESPONDEN	SKOR INSTRUMEN VARIABEL PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Y)													TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	SKOR
1	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	46
2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	5	47
3	3	3	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5	48
4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	56
5	3	2	4	3	2	3	4	2	3	2	3	5	3	39
6	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	39
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
8	3	3	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	52
9	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	50
10	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	5	4	51
11	3	4	4	4	5	3	3	4	5	2	3	3	5	48
12	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	58
13	1	1	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	2	30
14	2	2	4	5	1	2	3	2	3	3	3	5	3	38
15	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	48
16	3	2	5	3	2	5	3	3	4	2	2	5	2	41
17	3	4	4	4	3	4	2	4	4	3	2	4	3	44
18	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	46
19	2	2	3	3	4	5	3	2	4	4	2	5	3	42
20	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	47
21	4	3	4	4	2	4	5	4	5	4	4	5	4	52
22	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	43
23	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	57
24	2	4	3	5	3	5	4	1	3	3	4	4	3	44
25	1	2	3	3	2	4	3	2	3	3	4	4	4	38
26	3	4	5	4	5	4	4	2	4	4	4	5	4	52
27	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	3	3	44
28	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	45
29	3	2	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	5	45
30	3	5	3	3	3	5	3	3	3	2	3	3	3	42
31	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	49
32	3	3	5	4	4	4	4	2	3	4	3	3	5	47
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	53
34	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	64
TOTAL	108	115	131	124	112	131	126	115	126	120	122	135	132	1597

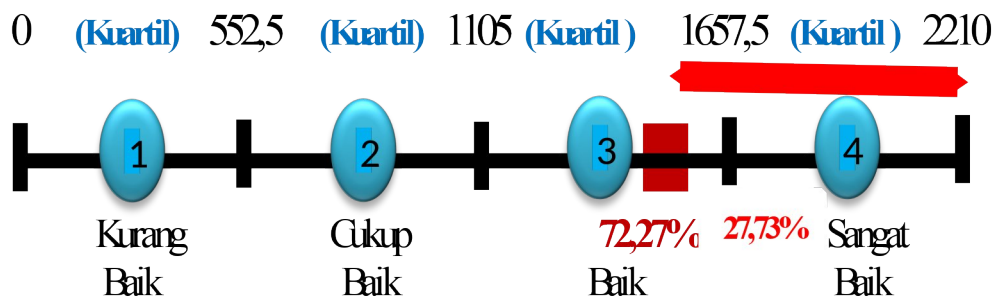
Lampiran 6 Garis Kuartil Variabel Lingkungan Kerja (X)

Garis Kuartil	4	Q	Q	Q	Q	Q
	0	75	150	225	300	



Lampiran 7 Garis Kuartil Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

Garis Kuartil	4	Q	Q	Q	Q	Q
	0	525	1105	1675	2210	



Lampiran 8 Pedoman Derajat Korelasi

NO	NILAI KORELASI	KEJERANGAN
1	0,00 s/d 0,20	Tidak Ada Korelasi
2	0,21 s/d 0,40	Korelasi Lemah
3	0,41 s/d 0,60	Korelasi Sedang
4	0,61 s/d 0,80	Korelasi Kuat
5	0,81 s/d 1,00	Korelasi Sempurna

Tabel R-Hitung

DF = n-2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790
28	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703
29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620
30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541
31	0,2913	0,3440	0,4032	0,4421	0,5465
32	0,2869		0,3972	0,4357	0,5392
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254
35	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189
36	0,2709	0,3202	0,3760	0,4128	0,5126
37	0,2673	0,3160	0,3712	0,4076	0,5066
38	0,2638	0,3120	0,3665	0,4026	0,5007

Lampiran 10 Tabel t

Tabel T

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI							
	dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
dua sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%	
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619	
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599	
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924	
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610	
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869	
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959	
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408	
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041	
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781	
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587	
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437	
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318	
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221	
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140	
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073	
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015	
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965	
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922	
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883	
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850	
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819	
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792	
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768	
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745	
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725	
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707	
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690	
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674	
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659	
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646	
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633	
32	1,309		2,037	2,449	2,738	3,365	3,622	
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611	
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601	
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591	
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582	

Tingkat Presentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05					
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)				
	1	2	3	4	5
1	161.45	199.50	215.71	224.58	230.16
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47

