

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT EUSUN TECHNOLOGY BATAM

Sedaryanto Telaumbanua<sup>1</sup>, Sri Zetli<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Teknik Industri, Universitas Putera Batam

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Teknik Industri, Universitas Putera Batam

email: [pb160410084@upbatam.ac.id](mailto:pb160410084@upbatam.ac.id)

## ABSTRACT

*This research is entitled the effect of the work environment on employee productivity at PT Eusun Technology Batam. This study aims to determine the effect of the work environment on employee productivity. The population in this study were all employees of PT Eusun Technology Batam as many as 466 people. This type of technique in this study obtained a probability sampling technique which is a sampling technique based on the fact that every member of the population has the same opportunity to be selected as a sample, so that it has a sample of 82 respondents. The variable value of the work environment description is 14.80 with a percentage value of 49.35%. This value is not good, which means the work environment at PT. Eusun Technology Batam. While the average value of employee productivity is 38.87 with a percentage value of 59.80%. This value is not good, which means the productivity of employees at PT. Eusun Technology Batam. The results of this study using correlation analysis showed a sig (2-tailed) value of 0.001 which means a significant value of less than 0.05 which means correlated. While the Pearson correlation value is 0.520.*

**Keywords:** *Work Environment, Employee Productivity*

## PENDAHULUAN

Bersamaan dengan berkembangnya jaman serta kemajuan teknologi, manusia dituntut buat bisa memiliki keahlian yang bermutu buat penuh taraf hidup yang lebih baik. Perkara saat ini yang terdapat merupakan gimana menghasilkan sumber energi manusia yang bisa menciptakan produktivitas secara maksimal, sehingga tujuan industri terpenuhi. Lingkungan kerja sangat mendukung produktivitas karyawan (Tjibrata et al., 2017).

Lingkungan kerja berupa lingkungan kerja fisik yang ada di area

perusahaan seperti lingkungan kerja perusahaan ini yang dimana keadaan lingkungan kerja yang kurang mendukung untuk para karyawan seperti kurangnya lapangan parkir untuk kendaraan karyawan, debu yang berterbangan dari hasil gesekan produk aluminium, dan suara bising yang asalnya dari perusahaan sebelah serta suara kendaraan. Hal ini berakibat kurang fokusnya melakukan aktivitas produksi didalam perusahaan ini. Produktivitas karyawan ialah Batasan kejauhan kualitas pekerja dalam menyelesaikan

kegiatan kerja atas kualitas dan kuantitas telah diperoleh perusahaan.

Produktivitas merupakan pekerja yang telah menghasilkan pekerjaannya dan di ketahui oleh perusahaan (Abdul Basit et al., 2018).

Permasalahan yang ada pada PT Eusun Technology Batam dalam sektor sumber

daya manusia di dalam lingkungan kerja yakni kurangnya penerapan kedisiplinan dalam lingkungan kerja yang mengakibatkan produktivitas karyawan tidak stabil sehingga pencapaian target tidak terpenuhi.

**Tabel 1.** Data Absensi Batam dari Bulan Juli - Desember 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Izin		Sakit		Absen		Produksi	
			Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Target	Realitas
Juli	466	26	660	26,52	581	23,34	759	33,06	140.000	137.250
Agustus	466	24	716	29,83	293	12,20	450	18,75	140.000	138.250
September	466	25	693	27,72	396	15,84	588	23,55	140.000	137.750
Oktober	466	25	849	33,93	208	8,32	378	15,15	140.000	138.500
November	466	25	779	31,16	219	8,76	366	14,64	140.000	139.250
Desember	466	22	830	37,72	279	12,68	459	22,58	140.000	137.500

(Sumber: Data HR PT Eusun Technology Batam, 2022)

Tingginya tingkat absensi oleh karyawan mengakibatkan target produksi tidak tercapai seperti pada bulan Juli Target yang diterapkan perusahaan sebesar 140.000 Pcs sedangkan Realitasnya hanya mencapai sebesar 137.250 Pcs, sehingga selisih antara target dengan hasil realitasnya sebanyak 2.750 Pcs. Maka perusahaan perlu mengevaluasi perlakuan absensi yang terjadi di lingkungan kerja.

PT Eusun Technology Batam yakni perusahaan yang bergerak di bidang produk aluminium dari bahan mentah menjadi setengah jadi. PT Eusun Technology Batam terletak Komplek Walakaka Pratama Industries Estate Blok C No.21. Jalan Central Disitrik Business Batam Center 29432 Batam Island dengan jumlah karyawan dan karyawan 466 orang.

## KAJIAN TEORI

### 2.1.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan operasi yaitu ruang operasi serta infrastruktur bersama di mana tenaga kerja menjalankan karier yang bisa pengaruhi penampilan karier mereka sendiri (Khoirul Ulum et al., 2018). Kawasan operasi ini melingkupi tempat bergerak, perkakas dan juga perkakas beri perusahaan, kebersihan, penerangan, ketenteraman, tercatat pula jalinan operasi antara orang-orang yang kedapatan di tempat itu. Pengertian zona operasi buat tinjauan Wursanto yakni zona yang pengaruhi pemuntukan tindakan seseorang dalam beroperasi bagi (MAYRA, 2018) sebelah penilaian yang pengaruhi zona operasi, antara lain yakni: Pewarnaan yang cakap pengaruhnya sedang besar kepada peoperasi dalam menjalankan kewajiban-kewajibannya yang dibebani, untuk itu masing-masing perusahaan harus mampu meyakinkan aransemen warna yang sinkron maka mampu

menunjukkan perasaan menyenangkan, kebersihan zona operasi tidak cukup mampu pengaruhi kesehatan, pula mampu pengaruhi.

Dalam menjalankan tugas, kerap kali tenaga kerja membutuhkan pencahayaan yang sedang, terlebih kalau karier yang dicoba itu menuntut kecermatan. pergiliran hawa yang sedang setidaknya pokok dalam ruang operasi, terlebih ruangan itu dipadati tenaga kerja. Pergiliran hawa yang sedang akan memberikan kesehatan guna para tenaga kerja. Rasa aman akan menunjukkan ketenteraman akan menekan antusias dan juga kegairahan operasi tenaga kerja. Yang diartikan rasa aman ini pada umumnya yakni rasa aman menjumpai periode depan.

Dengan seperti itu, buat menunjukkan rasa aman itu kedapatannya taruhan periode depan. kebingaran yang terikat akan menggercoki Fokus bergerak, maka karier yang dicoba banyak salah maupun hancur dan juga kesimpulannya akan menunjukkan kesialan pada perusahaan. Area operasi itu mampu dipecah 2 adalah zona badan seperti gedung dan juga perkakas yang disajikan serta lokasi kantor dan juga prasarannya. kebalikannya zona non badan yakni rasa aman dari malapateka, aman dari pemutusan operasi (Wahyuningsih, 2019). Menurut (Sunarsi & Kusjono, 2019) terbisa sebagian penunjuk dalam daerah operasi antara lain kondisi ruangan, kondisi kapling parkiran, sebutan kacau (ribut), kondisi hawa, jalinan dengan sesama tenaga kerja, jalinan dengan atasan.

### 2.1.2 Produktivitas Karyawan

Kapasitas produksi yakni salah satu dari sebagian kemajuan anyar dalam manajemen personalia serta akar energi

individu yang berguna. dengan cara biasa inventivitas diartikan selaku jalinan antara hasil jelas ataupun raga (muatan-muatan ataupun servis) dengan masukan yang sesungguhnya. kapasitas produksi mengutarhendak teknik pemakaian selaku cakap kepada akar-akar dalam memproduksi muatan (Aspiyah, 2016). kapasitas produksi tenaga kerja mempunyai kandungan pengertian terdapatnya kemahiran tenaga kerja guna bisa menciptakan muatan ataupun servis yang dilandasi tindakan psikologis apabila hari ini wajib lebih cakap dari hari kemarin, hari besok wajib lebih cakap dari hari ini (Wayan Senata, 2018). perilaku operasi yang seperti itu ini akan senantiasa melekap dalam diri tenaga kerja yang mempunyai inventivitas operasi yang tinggi.

Penilaian kepada inventivitas operasi tenaga kerja bisa diukur lewat penerapan operasi yang relatif cakap, tindakan operasi, tingkatan keterampilan serta tertib kerja. bersumber pada penjelasan pendapat pengamat terdahulu dapat di simpulkan apabila inventivitas tenaga kerja adalah dimensi dari mutu serta banyaknya dari karier yang sudah digarap, dengan memperhitungkan dana akar energi yang guna melaksanakan karier. Jadi, inventivitas tidak cukup diukur dengan perumpamaan antara masukan dengan keluaran, tapi serta oleh besarnya hasil yang dihasilkan selaku efek dari pemakaian akar- sumber yang tersedia.

Tidak cukup itu pertumbuhan inventivitas guna kekuatan kerja diharapkan mampu tingkatan kerugian yang akan diterimanya. setengah tentang Produktivitas yaitu salah satu dari sebelah kemajuan anyar dalam manajemen personalia serta sumber kekuatan individu yang berarti. dengan

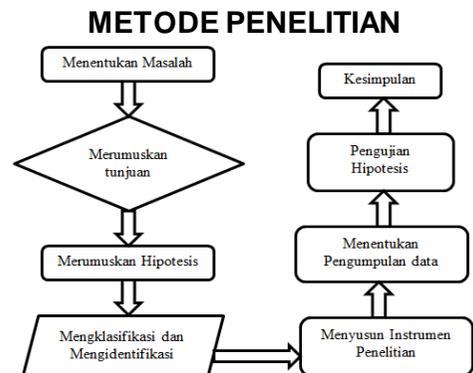
cara biasa inventivitas diartikan sebagai jalinan antara hasil nyata maupun raga( barang- barang maupun jasa) dengan masukan yang sebetulnya. Produktivitas mengutarakan tata cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber- sumber dalam memproduksi barang( Aspiyah, 2016). Sikap kerja yang demikian ini hendak tetap melekat dalam diri karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang besar.

Penilaian terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diukur melalui pelaksanaan kerja yang relatif baik, sikap kerja, tingkatan keahlian dan disiplin kerja. Bersumber pada uraian pendapat pengamat terdahulu dapat di simpulkan jika produktivitas karyawan ialah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan memikirkan bayaran sumber tenaga yang digunakan buat mengerjakan pekerjaan. Jadi, produktivitas tidak hanya diukur dengan perbandingan antara masukan dengan keluaran, namun pula oleh besarnya hasil yang diperoleh sebagai akibat dari pemanfaatan sumber- sumber yang terdapat.

Disiplin kerja dalam melaksanakan kegiatan sangat diperlukan keteraturan pelaksanaan tugas dan guna buat masing- masing bagian maupun buat masing- masing personil dengan mendengarkan disiplin watu yang wajib wajib dicermati dalam produktivitas karyawan ialah: Disiplin kerja dalam melakukan aktivitas sangat dibutuhkan keteraturan penerapan tugas serta guna buat tiap bagian ataupun buat tiap personil dengan mencermati disiplin watu yang wajib ditaati. Tenaga kerja yang terampil, skill dalam perihal kenaikan mutu serta kuantitas kerja seoptimalnya sehingga pekerjaan

yang dilaksanakan cocok dengan yang diharapkan konsumen serta produsen. Sarana kerja, pemakaian perlengkapan kerja yang baik yang serba otomatis hendak bisa membagikan hasil yang efisien serta efektif. Bayaran, ialah aspek berarti dalam mewujudkan sasaran dalam hasil pekerjaan.

Produktivitas tidak cuma terbatas pada hasil yang diperoleh dalam memproduksi benda serta jasa, tetapi jugakeahlian sumber energi manusia. Bagi (MAYRA, 2018) terdapat sebagian penanda yang menempel dalam produktivitas karyawan antarlain: mutu pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, keselamatan kerja, disiplin kerja, jaminan social serta keahlian manajemen.



Gambar 3.1 Desain Penelitian

**Gambar 3. 1** Desain Penelitian  
(Sumber: Data penelitian, 2021)

Konsep yang dikenakan dalam riset ini, yaitu bentuk riset kuantitatif sebab-akibat. Itu menandakan terdapatnya ikatan karena efek antara elastis bagi (Sanusi, 2011:14). tahap dalam penelitian sebab-akibat itu: tetapkan penyakit riset, merumuskan

tujuan riset selaku tertentu, rumuskan tesis riset, mangklasifikasi serta menginterpretasikan (selaku khayali serta operasional) elastis riset. menata instrumen riset dengan mengarahkan pada elastis yang telah didefinisikan serta menjalankan percobaan kesahihan serta reabilitas instrument, memastikan prosedur penelompokan data, serta menjalankan penghitungan tesis. Penelitian ini dilkukan PT Eusun Technology Batam yakni perusahaan yang bergerak di bidang produk alminium dari bahan mentah menjadi setengah jadi. PT Eusun Technology Batam terletak Komplek Walakaka Pratama Industries Estate Blok C No.21. Jalan Central Disitrik Business Batan Center 29432 Batam Island dengan jumlah karyawan dan karyawati 466 orang. Penelitian ini menggunakan rumus slovi

$$N = N/(1+n(\alpha)2)$$

N = Jumlah Sampel

$\alpha$  = Tingkat signifikan (10%)

Maka sampel yang di pergumakan  $466=466/(1+466(0,01)) = 82,33$ . Jadi sampel yang dipergunakan sebanyak 82 responden.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Data Responden

Data responden dapat di peroleh yang bersumber dari data yang di lakukan dengan menebarkan kuesioner terhadap 82 responden dan yang turut berpartisipasi

ialah pekerja PT Eusun Technology Batam.

Data Responden Berdasarkan Departemen

**Tabel 4.1** Data Responden Berdasarkan Departemen

	Departemen	
	Frequency	Percent
Valid Staf Office	8	9.8
Marketing	8	9.8
QC	4	4.9
Driver	4	4.9
Mekanik	6	7.3
Operator	52	63.4
Produksi		
Total	82	100.0

Sumber: SPSS 25

Berawal pada informasi pada Tabel 4.1 di atas maka akan di ketahui kalau jumlah responden pegawai kantor merupakan 8 orang dengan tingkatan bunga 9,8%, pemasaran- 8 orang dengan tingkatan bunga 9,8% QC- 4 orang dengan tingkatan bunga sebesar 4,9%, pengemudi 4 orang dengan suku bunga 4,9%, mekanik 6 orang dengan suku bunga 7, 3% serta operator penciptaan sebanyak 52 orang dengan suku bunga 63, 4%. Perihal ini menampilkan kalau kementerian operator penciptaan mempunyai responden yang lebih banyak dibanding dengan kementerian lain. Informasi responden bersumber pada tipe kelamin Hasil informasi angket memakai SPSS 25, persentase tipe kelamin responden diperoleh pada tabel berikut.

**Tabel 4.2** Data Responden Berdasarkan Tipe Kelamin

Jenis Kelamin		Frequency	Percent
Valid	Laki-Laki	45	54.9
	Perempuan	37	45.1
	Total	82	100.0

Sumber: SPSS 25

Berlandaskan hasil dari tabel 4.2 di atas, maka akan di ketahui bahwa jikalau banyaknya responden dengan tipe kelamin laki-laki yang berangotakan 45 orang dengan persentase 54,9% serta perempuan berangotkan 37 orang dengan persentase 45.1%. Perihal ini menampilkan bahwasanya responden laki laki lebih banyak dari wanita.

Informasi Responden Bersumber pada Lamanya Bekerja

Hasil dari penggarapan informasi kuesioner serta memakai SPSS 25, hingga di peroleh persentase durasi bekerja responden pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.3** Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja		Frequency	Percent
Valid	<1 Tahun	24	29.3
	1-3 Tahun	28	34.1
	3-4 Tahun	23	28.0
	<5 Tahun	7	8.5
	Total	82	100.0

Sumber: SPSS 25

Berdasarkan hasil tabel 4.3 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan lama bekerja <1 tahun berjumlah 24 orang dengan tingkat persentase 29,3%, lama bekerja 1 – 3 tahun berjumlah 28 orang dengan tingkat persentase 34,1%, lama bekerja 3 – 4 tahun berjumlah

23 orang dengan tingkat persentase 28,0% dan lama bekerja >5 tahun berjumlah 7 oranga dengan tingkat persentase 8,5%.

Hasil dari pengolahan data kuesioner dengan menggunakan SPSS 25, hingga di peroleh persentase berdasarkan didikan terakhir responden dengan table berikut:

**Tabel 4.4** Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan		Frequency	Percent
Valid	S1	12	14.6
	S2	4	4.9
	D3	4	4.9
	SMA/SMK	62	75.6
	Total	82	100.0

Sumber: SPSS 25

Berdasarkan data pendidikan terakhir pada tabel 4.4 diatas, diketahui bahwa responden S1 berjumlah 12 orang dengan persentase 14,6%, S2 berjumlah 4 orang dengan persentase 4,9%, D3 berjumlah 4 orang dengan persentase 4,9% dan SMA/SMK berjumlah 62 orang dengan persentase 75,6%.

#### 4.2 Pembahasan

Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X)

Variabel lingkungan kerja didalam penelitian ini menggunakan 6 item pernyataan dengan teknik penggabungan hasil dengan menggunakan kuesioner. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.5** Hasil Rekapitulasi jawaban kuesioner Variabel Lingkungan Kerja (X)

No	Responden	Total Skor	Persentase
1	R.1	23	76,67%
2	R.2	21	70,00%
3	R.3	23	76,67%
4	R.4	20	66,67%
5	R.5	20	66,67%
6	R.6	22	73,33%
7	R.7	18	60,00%
8	R.8	21	70,00%
9	R.9	20	66,67%
...	.....	.....	.....
82	R.82	12	40,00%
Rata-Rata		14,80	49,35%

Sumber: SPSS 25

Dari hasil pengukuran terhadap kondisi lingkungan kerja di dapat nilai rata-rata yakni 14,80 dengan nilai persentasenya 49,35%. Nilai ini termasuk kurang baik yang berarti lingkungan kerja pada PT. Eusun Technology Batam. Hal ini disebabkan dalam lingkungan kerja yang kurang baik sehingga mengakibatkan produktivitas karyawan berkurang melalui indikator seperti, keadaan ruangan yang kurang nyaman, posisi lahan parkir untuk karyawan yang sangat sempit, hubungan dengan sesama karyawan yang kurang komunikasi yang artinya bahwa semakin tidak baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada PT. Eusun Technology Batam maka akan semakin menurunnya tingkat produktivitas karyawan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil jawaban responden dapat diketahui di tabel berikut ini:

**Tabel 4.6** Hasil Rekapitulasi jawaban kuesioner Variabel produktivitas karyawan (Y)

No	Responden	Total Skor	Persentase
1	R.1	23	76,67%
2	R.2	22	73,33%
3	R.3	22	73,33%
4	R.4	21	70,00%
5	R.5	22	73,33%
6	R.6	21	70,00%
7	R.7	23	76,67%
8	R.8	20	66,67%
9	R.9	20	66,67%
....	.....	.....	.....
82	R.82	23	76,67%
<b>Rata-Rata</b>		38,87	59,80%

Sumber: SPSS 25

Dari hasil pengukuran terhadap kondisi produktivitas karyawan didapat nilai rata-rata yakni 38,87 dengan nilai persentasenya 59,80%. Nilai ini termasuk kurang baik yang berarti produktivitas karyawan pada PT. Eusun Technology Batam. Hal ini disebabkan kualitas pekerjaan yang menurun, ketepatan waktu yang selalu diabaikan, keselamatan kerja yang dianggap gampang untuk dijalankan serta nilai kedisiplinan yang kurang. artinya bahwa apabila manajemen tidak memperhatikan nilai produktivitas karyawan sesuai dengan indikator tersebut maka nilai produktivitas karyawan akan menurun pada PT. Eusun Technology Batam.

Hasil Uji Kualitas Data

Untuk mengambil keputusan kualitas data atas valid tidak validnya data maka pernyataan seadainya angka R.hitung

lebih besar dari nilai R.tabel maka data tersebut dianggap valid (Wibowo, 2012:35).

**Tabel 4.7** Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X)

R hitung	R table	Keterangan
0,307	0,214	Valid
0,515	0,214	Valid
0,344	0,214	Valid
0,583	0,214	Valid
0,295	0,214	Valid
0,503	0,214	Valid

Sumber: SPSS 25

**Hasil Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui reliabilitas atau kesesuaian peneliti untuk digunakan sebagai alat bantu, atau dapat dikatakan tujuan uji reliabilitas adalah untuk mengetahui reliabilitas atau kegunaan interogator. Dalam penelitian ini, kami menyelidiki keandalan perangkat menggunakan jalur alfa Cronbach. Norma untuk menerima atau menolak data atau waktu atau nilai tabel dapat ditemukan dengan menetapkan nilai ambang batas seperti 0,6.bila nilai Cronbach's alpha lebih besar dari > 0,6, peneliti mengetahuinya. Interval kepercayaan (Wibowo, 2012: 53) ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.8** Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X)

Nilain Interval	Kriteria
< 0,20	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Cukup
0,60-0,799	Tinggi
0,80-1.00	Sangat Tinggi

Sumber: Wibowo, 2012:53

**Tabel 4.9** Hasil Uji Reliabilitas

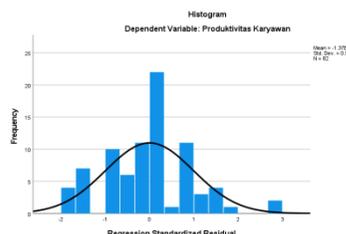
Varabel	Cronbach's Alpha	Ket	Kriteria
Lingkungan Kerja	0.698	Reliabel	Tinggi
Produktivitas Karyawan	0.775	Reliabel	Tinggi

Sumber: SPSS 25

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

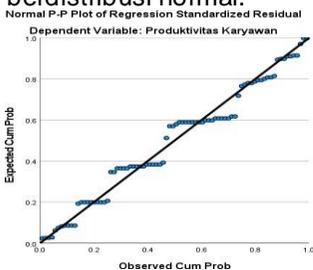
**Uji Normalitas**

Sebelum menjelaskan konsep, normalitas data diperiksa. Ini bukan parametrik. Tes umum dilakukan dengan histogram dan dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



**Gambar 4.1** Grafik Histogram

Berdasarkan Gambar4.1 pada grafik histogram, dapat disimpulkan bahwa data berbentuk lonceng dan data berdistribusi normal.



**Gambar 4.2** Diagram P–P Plot Of Regression Standardized Residual

Sumber: SPSS 25

**Tabel 4.10** Hasil Uji Kolmogorov-Sminorv

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		82
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std.Deviation	1.81668385
Most Extreme Differences	Absolute.	.114
	Positive.	.114
	Negative.	-.095
TestStatistic		.114
AsympSig.(2-tailed) <sup>c</sup>		.211 <sup>c,d</sup>

Sumber: SPSS25, 2022

Pada tabel di atas dapat diperhatikan angka signifikan Asym sig(2 antrian) adalah 0,211, mendapatkan gabungan penjelasan merukan data berdistribusi normal sebab nilai Kolmogorov-Smimov memiliki signifikansi sebesar  $0,211 > 0,05$ .

**Uji Korelasi**

**Analisi Koerelasi**

Uji koerelasi merupakan pengujian atau uraian data dan antara variabel independent dan variabel dependen. Bentuk hubungan yang di maksud ialah mengetahui sifat hubungan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

**Tabel 4.11** Nilai Koefisien Korelasi

<b>Nilai koefisien</b>	<b>Penjelasan</b>
0,00-0.199	Keratan hubungan sangat rendah atau penngaruh sangat leemah
0,20-0.399	Keratan hubungan redah
0,40-0.599	Keratan hubungan sedag
0,60-0.799	Keratan hungan kuat atau hungan tinggi

0,80-1.0 00 Keratan hubugan sagat kua atau penngaruh sangat kuat

Untuk mencari hubungan lingkungan Kerja dengan pengujian pearson bantuan SPSS 25.

**Tabel 4.11** Nilai Koefisien Korelasi

	Lingkungan Kerja	Produktivitas Karyawan
Lingkungan Kerja	1.000	.520
Pearson Correlation		
Sig.(2-tailed)		.001
n	82	82
Produktivitas Karyawan	.520	1000
Pearson Correlation		
Sig.(2-tailed)	.001	
n	82	82

Sumber: SPSS 25, 2022

Memiliki signifikan pada hubungan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan dengan pembuktian nilai dengan nilai sig. (2-tailed) 0,001 yang berarti mutu pendekatan yang diperlukan yakni 0,05. Sedangkan nilai pearson correlationnya ialah 0,520. Hal ini berada pada kategori koerelasi menengah (0,40 – 0,599) dan arah hubungannya aktif. Dengan kata lain dapat disimpulkan hubungan lingkungan kerja berhubungan secara positif terhadap produktivitas karyawan dengan derajat hubungan korelasi sedang.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Korelasi (R<sup>2</sup>) Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,443 artinya lingkungan-kerja, mempengaruhi produktivitas -karyawan sebesar 44,3%. maka pengaruh lainnya diluar PT Eusun Technology Batam sebesar 56,7%. Secara pengamatan penulisan ini bisa dikatakan wajar mengingat factor lingkungan kerja termasuk sebagai kendala dalam peningkatan produktivitas karyawan.

Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas.Karyawan Pedoman untuk penelitian ini akan menghasilkan pres uji korelasi di SPSS 25 dengan nilai sig (2-tailed) 0,001 yang berarti nilai penting kurang dari 0,05 yang diartinya berkorelasi. Sedangkan nilai pearson correlationnya ialah 0,520. Hal ini berada pada kategori koerelasi menengah (0,40 – 0,599) dan arah hubungannya aktif.

### SIMPULAN

Ada beberapa poin-poin kesimpulan yang telah diteliti oleh peneliti anatra lain:

1. Berdasarkan hasil pengukuran terhadap kondisi lingkungan kerja di dapat nilai rata-rata yakni 14,80 dengan nilai presentasinya 49,35%. Nilai ini termasuk kurang baik yang berarti lingkungan kerja pada PT. Eusun Technology Batam.
2. Berdasarkan hasil pengukuran terhadap kondisi produktivitas karyawan didapat nilai rata-rata yakni 38,87 dengan nilai presentasinya 59,80%. Nilai ini termasuk kurang baik yang berarti produktivitas karyawan pada PT. Eusun Technology Batam. Hal ini disebabkan kualitas pekerjaan yang menurun, ketepatan waktu yang selalu diabaikan, keselamatan kerja yang dianggap gampang untuk dijalankan serta nilai kedisiplinan yang kurang

3. Berdasarkan hasil uji korelasi yang di lakukan, menunjukan bahwan mendapatkan hubungan signifikan relevan pada produktivitas di PT Eusun Technology Batam. Dengan landasan bukti  $0.001 < 0.05$ .

### DAFTAR PUSTAKA

- Roidelindho, K. (2017). Penentuan Beban Kerja dan Jumlah Tenaga Kerja. 3(1), 73–81.
- Nurrulloh, M. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur. *Ekonomia*, 2(1), 296–306.
- Sunarsi, D., & Kusjono, G. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik Dan Turn Over Intention Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Usaha Mandiri Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(3), 38–52. <https://doi.org/10.32493/jee.v1i3.3458>
- Rachmawati, P. (2019). Rancang Bangun Mesin Perajang Singkong yang Memenuhi Aspek Ergonomis untuk Meningkatkan Produktivitas Pekerja. *Jurnal Engine Energi, Manufaktur, Dan Material*, 3(2), 66–72.
- Sateria, A., Yudo, E., Zulfitriyanto, Z., Sugiyarto, S., Melati, R., Saputra, B. E., & Naufal, I. (2019). Rancang Bangun Mesin Pengayak Pasir Untuk Meningkatkan Produktivitas Pengayakan Pasir Pada Pekerja Bangunan. *Manutech: Jurnal Teknologi Manufaktur*, 11(01), 8–13. <https://doi.org/10.33504/manutech.v11i01.90>
- Kusumanto, I. (2016). Perbaikan Metode Kerja Untuk Meningkatkan

- Produktivitas Kerja Operator Pada Stasiun Pengemasan Di CV. Mie Sohun Ichlas. *Jurnal Teknik Industri: Jurnal Hasil Penelitian Dan Karya Ilmiah Dalam Bidang Teknik Industri*, 2(2), 175. <https://doi.org/10.24014/jti.v2i2.5099>
- Purnama, R. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Cv. Epsilon Bandung. *Strategic : Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 8(2), 58. <https://doi.org/10.17509/strategic.v8i2.1028>
- Lestari, P., & Sriathi, A. (2013). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(9), 249310.
- Tjibrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulang O.H, L. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, 5 No.2(Juni), 1570–1580. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/F.R.Tjibrata>
- MAYRA, G. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (BAGIAN PRODUKSI MINYAK KELAPA SAWIT PT.MITRA UNGGUL PUSAKA SEGATI PELALAWAN RIAU). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Abdul Basit, A., Hermina, T., & Al Kautsar, M. (2018). Thee Influence of Internal Motivation and Work Environment on Employee Productiviity. *KnE Social Sciences*, 3(10), 790–800. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i10.3424>
- Wayan Senata. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN UD. KEMBANG SARI KABUPATEN BADUNG TAHUN 2012 I Wayan Senata1, I Made Nuridja1, Kadek Rai Suwena2. *Tahun*, 4(1).
- Sumiyati, S., Masharyono, M., Purnama, R., & Fazar Pratama, K. (2016). Thee Influence of Social Work Environment on Employee Productiviity in Manufacturing in Indonesia. 15, 574–575. <https://doi.org/10.2991/gcbme-16.2016.123>
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(2), 1–5.
- Aspiyah, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4), 339–346. <https://doi.org/10.15294/maj.v5i4.12712>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>

	<p>Indah Sedaryanto Telembanua Penulis pertama, merupakan mahasiswa Prodi Teknik Industri Universitas Putera Batam</p>
	<p>Sri Zetli, S.T., M.T. Penulis Kedua, salah satu dosen Prodi Teknik Industri dengan kepakaran dibidang Ergonomi Industri</p>