



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PERUM PERHUTANI KPH SUKABUMI**

SKRIPSI

Diabuat oleh:

Milla Nurhabybah

021118258

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

OKTOBER 2022

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJATERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PERUM PERHUTANI KPH SUKABUMI**

Skripsi

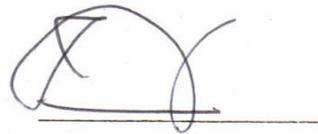
Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, AK., MM., CA)



Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK., MM., CA)



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PERUM PERHUTANI KPH SUKABUMI**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari, Jumat, 21 Oktober 2022

Milla Nurhabybah

021118258

Menyetujui,

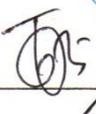
Dosen Penguji
(Dr. Nancy Yusnita, SE, MM.)



Ketua Komisi Pembimbing
(Yetty Husnul Hayati, SE.,MM)



Anggota Komisi Pembimbing
(Dewi Taurusyanti, S.E., MM)



PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Milla Nurhabybah

NPM : 021118258

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Perhutani KPH Sukabumi

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari Produk skripsi di atas adalah benar karangan saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karangan yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari Karangan tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor ,Oktober 2022



©Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, tahun 2022

Hak Cipta dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

ABSTRAK

MILLA NURHABYBAH 021118258. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kantor KPH Sukabumi. Di bawah bimbingan: YETTY HUSNUL HAYATI dan DEWI TAURUSYANTI.2022.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Perum Perhutani KPH Sukabumi, yang terdiri dari variabel independen yaitu lingkungan kerja dan variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada Kantor Perum Perhutani KPH Sukabumi.

Jenis penelitian yang digunakan yaitu deskriptif development dengan metode penelitian deskriptif survei. Data yang digunakan berupa data primer dan skunder. Penentuan populasi menggunakan metode sensus atau sampling jenuh dengan jumlah 35 karyawan. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, analisis regresi linier dan analisis koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan tanggapan responden mengenai lingkungan kerja pada indikator dekorasi ruang kerja sebesar 79% termasuk kedalam kategori cukup baik dan produktivitas karyawan pada indikator Pengembangan diri sebesar 80% termasuk kedalam kategori baik. Hasil uji regresi linier sederhana diperoleh nilai konstanta sebesar 20,292 dan koefisien lingkungan kerja sebesar 6.409. sehingga diperoleh persamaan $Y=20,292+6,409X$, Yang Artinya berpengaruh positif. Koefisien determinasi (*R-Square*) yaitu sebesar 55,5%. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa variabel produktivitas karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja (X). sedangkan sisanya sebesar 44,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

PRAKATA

Puji dan syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT yang sudah melimpahkan nikmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi dengan judul

“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA KANTOR KPH SUKABUMI”

Maksud dan tujuan pembuatan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat dalam mencapai gelar sarjana Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dalam penyajian Skripsi ini penulis menyadari masih belum mendekati kesempurnaan, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan koreksi dan saran yang sifatnya membangun sebagai bahan masukan yang bermanfaat demi perbaikan dan peningkatan diri dalam bidang ilmu pengetahuan. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya kepada:

- 1 Teristimewa kepada bapak dan mamah yang tiada hentinya dan tak bosan untuk selalu mendoakan, selalu memberikan semangat, serta memberikan motivasi yang luar biasa bagi penulis untuk selalu berusaha melakukan yang terbaik.
- 2 Bapak Dr. rer. pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc.. Selaku Rektor Universitas Pakuan.
- 3 Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak, MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
- 4 Bapak Prof. Yohanes Indrayono, Ak., MM, CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
- 5 Ibu Yetty Husnul hayati, SE.,MM. Selaku ketua komisi dan Ibu Dewi Taurusyanti, SE.,MM. Selaku anggota komisi pembimbing yang telah membimbing dan menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan motivasi dan mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi penelitian ini.
- 6 Pimpinan administratur kantor KPH Sukabumi bapak Asep Setiawan dan Kepala Sub Seksi Sumber Daya Manusia ibu Sri Suhari beserta seluruh staf Kantor KPH Sukabumi atas kesempatan dan bantuan yang diberikan kepada penulis dalam melakukan penelitian dan memperoleh informasi yang diperlukan selama penulisan proposal penelitian ini.
- 7 Sahabat terdekat saya Afiah Ramdhaniati dan Nadiar Zahrotul Zulfah yang selalu memberikan semangat dan motivasi hidup.

- 8 Sahabat-sahabat yang selalu setia menemani saya yaitu Syara Syiva Nur Aulia, Delsa Alpadila, Rizki Awaliyah dan Novia Silvana yang tak pernah berhentinya memberikan dukungan, motivasi, dorongan dan inspirasi.
- 9 Dan kepada para sahabat seperjuangan saya yaitu Agissa Deastrie A, Annisa Ulfah M, Asyiva H, Ema Hartati, Noer Risma dan Nadila Astin yang selalu memberi semangat tiada hentinya.
- 10 Serta pihak-pihak yang telah mendoakan yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan kontribusi positif bagi semua pihak yang berkepentingan dan semoga Allah SWT membalas semua amal dan kebaikan kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini. Amin.

Bogor, Oktober 2022

Milla Nurhabybah

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iv
LEMBAR HAK CIPTA	v
ABSTRAK	vi
PRAKATA	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	7
1.2.1. Identifikasi Masalah	7
1.2.2. Perumusan Masalah.....	7
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	8
1.3.1. Maksud Penelitian	8
1.3.2 . Tujuan Penelitian	8
1.4. Kegunaan Penelitian	8
1.4.1. Kegunaan Praktisi	8
1.4.2. Kegunaan Akademis.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. SumberDayaManusia.....	9
2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia	9
2.1.2. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.2. Lingkungan Kerja.....	14
2.2.1. PengertianLingkunganKerja	14
2.2.2. Jenis-JenisLingkunganKerja.....	15
2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	15

2.2.4. Indikator Lingkungan kerja.....	17
2.3. Produktivitas Kerja Karyawan	19
2.3.1. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan	19
2.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan ..	20
2.3.3. Indikator Produktivitas Kerja karyawan.....	21
2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	21
2.4.1. Penelitian Sebelumnya	21
2.4.2. Kerangka Pemikiran	24
2.5. Hipotesis Penelitian	25
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian	26
3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	26
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian	26
3.4. Operasionalisasi Variabel	27
3.5. Metode Penarikan Sampel	29
3.6. Metode Pengumpulan Data	29
3.7. Metode Pengolahan Data/Analisis Data	30
3.7.1. Kalibrasi Instrument	30
3.7.2. Analisis Deskriptif.....	35
3.7.3. Analisis Regresi Sederhana	36
3.7.4. Analisis Koefisien Determinasi	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	38
4.1.1. Perkembangan dan Kegiatan Perum Perhutani KPH Sukabumi	38
4.1.2. Visi dan Misi Perum Perhutani KPH Sukabumi	39
4.1.3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas Perum Perhutani KPH Sukabumi	39
4.2. Deskripsi Karakteristik Responden	40
4.3. Uji Analisis Data	42
4.3.1. Uji Validitas	42
4.3.2. Uji Reabilitas	44
4.3.3. Analisis Deskriptif.....	45

4.3.4. Analisis Regresi Linier Sederhana	70
4.3.5. Analisis Koefisiensi Determenasi	71
4.4. Pembahasan dan Interpretasi Hasil.....	71
4.4.1. Lingkungan Kerja Perum perhutani KPH Sukabumi	71
4.4.2. Produktivitas Kerja Karyawan Perum perhutani KPH Sukabumi .	72
4.4.4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Perum Perhutani KPH Sukabumi	72

BAB V KESEIMPULAN

5.1. Kesimpulan	74
5.2. Saran	74

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Data Karyawan Kantor Perum Perhutani KPH Sukabumi Tahun 2021	2
Tabel 1. 2	Data Lingkungan Kerja di Kantor Perum Perhutani KPH Sukabumi Tahun 2021	3
Tabel 1. 3	Data Absensi Karyawan Kantor Perum Perhutani KPH Sukabumi Tahun 2021	4
Tabel 1. 4	Pra Survei Terkain produktivitas Kerja Karyawan	5
Tabel 1. 5	Standar Predikat Penilaian Produktivitas Karyawan Kantor Perum Perhutani KPH Sukabumi	5
Tabel 1. 6	Data Produktivitas Karyawan Kantor Perum Perhutani KPH Sukabumi Tahun 2019-2021.....	6
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 3. 1	Operasionalisasi Variabel Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Perum Perhutani KPH Sukabumi.....	27
Tabel 3. 2	Instrumen Skala Likeart Lingkungan Kerja.....	30
Tabel 3. 3	Instrumen Skala Likeart Produktivitas Kerja.....	30
Tabel 3. 4	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	31
Tabel 3. 5	Hasil Uji Validitas Produktivitas Karyawan.....	32
Tabel 3. 6	Kriteria Penelitian Terhadap Koefisien a <i>Cronbach</i>	34
Tabel 3. 7	Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja	34
Tabel 3. 8	Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Karyawan	34
Tabel 3. 9	Interprestasi Hasil.....	36
Tabel 4. 1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4. 2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	41
Tabel 4. 3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	41
Tabel 4. 4	Uji Validitas Lingkungan Kerja	42
Tabel 4. 5	Uji Validitas Produktivitas Karyawan.....	43
Tabel 4. 6	Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja	44
Tabel 4. 7	Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Karyawan.....	45
Tabel 4. 8	Tanggapan Responden Mengenai “Penerangan memperlancar aktivitas kerja”.....	46
Tabel 4. 9	Tanggapan Responden Mengenai “Cahaya yang terdapat diruang kerja telah memadai”.....	46
Tabel 4.10	Tanggapan Responden Mengenai “Penerangan yang ada (matahari& listrik) diruang kerja telah sesuai dengan standar idealnya perusahaan.”	47
Tabel 4. 11	Tanggapan Responden Mengenai “Sirkulasi/ventilasi udara diruang kerja berfungsi dengan baik”	48
Tabel 4. 12	Tanggapan Responden Mengenai “Udara dalam ruangan terasa sejuk dan memberikan kenyamanan saat bekerja”	48
Tabel 4. 13	Tanggapan Responden Mengenai “ <i>Temperatur</i> di dalam ruangan tidak	

terlalu panas ataupun dingin”	49
Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Mengenai “Lingkungan kerja tenang dan bebas dari kebisingan suara lalu lintas transportasi jalan”	50
Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Mengenai “Suara bising dapat mengganggu konsentrasi karyawan”	50
Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Mengenai “Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapi di ruang kerja”	51
Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Mengenai “Warna cat diruangan bekerja sudah memenuhi standar perusahaan”	52
Tabel 4. 18 Tanggapan Responden Mengenai “Fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan”	52
Tabel 4. 19 Tanggapan Responden Mengenai “Adanya petugas keamanan/ SATPAM di lingkungan kerja”	53
Tabel 4. 20 Tanggapan Responden Mengenai “Keamanan gedung dan perusahaan sudah terjamin”	54
Tabel 4. 21 Tanggapan Responden Mengenai “Dapat menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja”	54
Tabel 4. 22 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung”	55
Tabel 4. 23 Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Lingkungan Kerja	56
Tabel 4. 24 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja	57
Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Mengenai “Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas kerja saya”	58
Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Mengenai “Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya“	58
Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Mengenai “Keterampilan saya kurang memadai sehingga menyebabkan kejenuhan saat mengerjakan pekerjaan”	59
Tabel 4. 28 Tanggapan Responden Mengenai “Pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan”	60
Tabel 4. 29 Tanggapan Responden Mengenai “Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik”	60
Tabel 4. 30 Tanggapan Responden Mengenai “Dalam mengerjakan saya selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan”	61
Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai“Pekerjaan saat ini membutuhkan pemikiran dan tantangan dalam pelaksanaan aktivitas kerja“	62
Tabel 4. 32 Tanggapan Responden Mengenai “Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan“ ..	62
Tabel 4. 33 Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan membuka peluang untuk pengembangan karyawan dan perusahaan”	63
Tabel 4. 34 Tanggapan Responden Mengenai “Saya bekerja sesuai dengan SOP perusahaan“	64

Tabel 4. 35	Tanggapan Responden Mengenai “Hasil kerja saya selama ini sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan”	64
Tabel 4. 36	Tanggapan Responden Mengenai “Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan”	65
Tabel 4. 37	Tanggapan Responden Mengenai “Saya bekerja dengan waktu yang efisien“	66
Tabel 4. 38	Tanggapan Responden Mengenai “Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan”	66
Tabel 4. 39	Tanggapan Responden Mengenai “Saya terkadang melebihi batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan”	67
Tabel 4. 40	Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Produktivitas Kerja	68
Tabel 4. 41	Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja.....	69
Tabel 4. 42	Analisis Regresi Linier Sederhana	70
Tabel 4. 43	Analisis Koefisiensi Determinasi	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 konstelasi penelitian.....	25
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Kantor Perum Perhutani KPH Sukabumi Tahun 2021	39
Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	41
Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	42
Gambar 4. 5 Histogram Variabel Lingkungan Kerja Karyawan	58
Gambar 4. 6 Histogram Variabel Produktivitas Karyawan.....	Error! Bookmark not defined. 70

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Jawaban Kuesioner
- Lampiran 3 Hasil Uji Coba Validitas
- Lampiran 4 Hasil Uji Coba Reliabilitas
- Lampiran 5 Uji Validitas
- Lampiran 6 Uji Reliabilitas
- Lampiran 7 Surat Perizinan Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Satu aset penting yang dimiliki oleh suatu perusahaan adalah sumber daya manusia yang merupakan peranan penting bagi perusahaan, keberadaannya menjadi salah satu keunggulan bagi suatu perusahaan, hal ini dikarenakan sumber daya manusia sangat berpengaruh bagi kelangsungan hidup perusahaan dan suksesnya suatu perusahaan. Setiap perusahaan memiliki visi, misi dan tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan peranan sumber daya manusia yang berkualitas. Setiap manusia memiliki ciri khas tersendiri yang membedakan antara satu dengan yang lainnya, khususnya dalam hal kompetensi.

Dalam melakukan rutinitas setiap karyawan akan selalu berhubungan dengan tempat dimana ia bekerja atau disebut lingkungan kerja yang merupakan tempat bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yang berhubungan dengan sekitar tempat kerja yang merupakan tempat bagi karyawan untuk melakukan aktivitas dan lingkungan kerja non fisik yang berhubungan dengan semua keadaan yang berkaitan dengan perilaku orang-orang, seperti hubungan dengan atasan dan hubungan dengan bawahan Sedarmayanti (2017). Kedua lingkungan kerja ini tidak bisa diabaikan karena dapat mempengaruhi kinerja para karyawan.

Adanya fasilitas perusahaan yang mendukung, ruangan yang dibuat sesuai dengan kebutuhan dan halaman atau taman perusahaan yang sejuk dapat menciptakan suasana yang indah dan alami. Dan tidak hanya itu saja perusahaan hendaknya dapat menciptakan hubungan yang baik antar para karyawan diperusahaan, sehingga dapat mendukung satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama. Produktivitas karyawan merupakan ukuran sampai sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan kuantitas dan kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan demi tertuju keberhasilan suatu perusahaan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja pada sebuah perusahaan, perlu menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman.

Dengan memperhatikan kondisi lingkungan kerja sekitar berarti sedang berusaha menciptakan lingkungan kerja yang baik dan sesuai keinginan bagi para karyawan sebagai pelaksana kerja pada tempat kerja tersebut. Maka dari itu perusahaan selayaknya memberikan hak fasilitas dalam pelaksanaan kerja. Kerja produktif tidak hanya memerlukan keterampilan ataupun penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja, namun juga lingkungan kerja yang nyaman yang mampu menunjang kelancaran penyelesaian pekerjaan. Produktivitas kerja seorang

karyawan sangatlah penting bagi perusahaan sebagai pengukuran pencapaian dan keberhasilan suatu perusahaan.

Perhutani adalah Badan Usaha Milik Negara berbentuk perusahaan umum yang berdiri sejak 1972 Yang memiliki tugas dan wewenang untuk mengelola sumber daya hutan di pulau Jawa dan madura. Peran strategis Perhutani adalah mendukung sistem kelestarian lingkungan, sistem budaya sosial, budaya dan sistem perekonomian masyarakat perhutanan. Perum Perhutani memiliki beberapa Kesatuan Pemangkuan Hutan yang disebut KPH, salah satunya ialah KPH Sukabumi, yang dijadikan sebagai tempat untuk penelitian.

Menurut informasi yang diberikan perusahaan Kesatuan Pemangkuan Hutan (KPH) Sukabumi merupakan salah satu kesatuan kerja pada Badan Milik Negara yang diberi wewenang untuk mengelola hutan di kabupaten dan kota Sukabumi. Pengelolaan kawasan hutan di KPH Sukabumi diorganisasikan dalam 6 BKPH dan 22 RPH, masing-masing RPH punya pelaksana lapangan untuk kegiatan tanaman, persemaian, sadapan, pemeliharaan, penjarangan, keamanan/polter, pembantu penyuluhan/sosial, pembantu lingkungan dan tebangan. Karyawan KPH Sukabumi terbagi menjadi dua bagian yaitu karyawan lapangan dan karyawan kantor , yang akan dijadikan sebagai bahan penelitian adalah karyawan kantor Perum Perhutani KPH Sukabumi yang berjumlah 35 karyawan. Berikut data karyawan kantor Perum Perhutani KPH Sukabumi:

Tabel 1. 1 Data Karyawan Kantor Perum Perhutani KPH Sukabumi Tahun 2021

No	Nama Karyawan	Jabatan
1	Kosasih	Kepala Sub Seksi Keuangan & Perpajakan
2	Pepen Iskandar	Staf Pelaksana Keuangan & Perpajakan
3	Susi Herwina	Staf Pelaksana Keuangan & Perpajakan
4	Rian Agrianti	Staf Pelaksana Keuangan & Perpajakan
5	M.Taufik Akbar	Staf Pelaksana Keuangan & Perpajakan
6	Sumarjono	Staf Pelaksana Keuangan & Perpajakan
7	Erwin Purnama	Staf Pelaksana Keuangan & Perpajakan
8	Bambang Irawan	Staf Pelaksana Keuangan & Perpajakan
9	Sri Suharti	Kepala Sub Seksi Sumberdaya Manusia dan Umum
10	Ahmad Saepulloh	Staf Pelaksana SDM & Umum
11	Dian Permana	Staf Pelaksana SDM & Umum
12	Cep Rifa Susendra	Staf Pelaksana SDM & Umum
13	Deni Rustiana	Staf Pelaksana SDM & Umum
14	Edwin Mulyadi	Staf Pelaksana SDM & Umum
15	Yayan Sutisna	Staf Pelaksana SDM & Umum
16	A. Badrudin	Staf Pelaksana SDM & Umum
17	Asep Saepuloh	Staf Khusus
18	Dadi Sunardi	Staf Pelaksana SDM & Umum
19	Chendra Eka	Kepala Sub Seksi Hukum, Kepatuhan & Komunikasi Perusahaan
20	Cecep Solihin	Staf Pelaksana Hukum, Kepatuhan, & Komunikasi Perusahaan
21	Heny Nurjanah	Staf Pelaksana Hukum, Kepatuhan, & Komunikasi Perusahaan

22	Dodoy Suandi	Kepala Sub Seksi Pembinaan SDH
23	Ahmad Jaeni	Staf Pelaksana Pembinaan SDH
24	Sukariyanto	Staf Pelaksana Pembinaan SDH
25	Jhonny Wanner	Staf Pelaksana Pembinaan SDH
26	Taufik Mulya H	Kepala Sub Seksi Perhutanan Sosial
27	D.Djuanda	Staf Pelaksana Perhutanan Sosial
28	Jaenudin	Staf Pelaksana Perhutanan Sosial
29	Ayi Ambari	Staf Pelaksana Perhutanan Sosial
30	Sri Herlina	Kepala Sub Seksi Agroforestry & Ekowisata
31	Deni Sp	Staf Pelaksana Agroforestry & Ekowisata
32	Suryanto	Staf Pelaksana Agroforestry & Ekowisata
33	Hanani Maman	Staf Pelaksana Agroforestry & Ekowisata
34	Aip	Staf Pelaksana Agroforestry & Ekowisata
35	Dede Ruhayat	Staf Pelaksana Agroforestry & Ekowisata

Sumber Data: Data Sekunder Kantor Perum Perhutani KPH Sukabumi 2021

Menurut hasil observasi yang telah dilakukan, pada kantor utama Perum Perhutani KPH Sukabumi, terdapat beberapa bidang dalam satu ruangan yang di skat oleh dinding triplek sehingga menjadikan ruangan tersebut menjadi terasa padat dan sempit. Hal tersebut dapat menjadikan aktifitas karyawan kantor tidak fokus terhadap pekerjaannya. Berikut data lingkungan kerja di kantor Perum Perhutani KPH Sukabumi.

Tabel 1. 2 Data Lingkungan Kerja di Kantor Perum Perhutani KPH Sukabumi Tahun 2021

No	Faktor	Nilai	Keterangan
1	Penerangan/ Cahaya	Kurang Baik	Lampu yang digunakan kurang terang dan tidak terdapat sinar matahari.
2	Warna Dinding	Kurang baik	Cat yang digunakan didalam ruangan sudah mulai pudar sehingga membuat ruangan tidak <i>fresh</i> dan terlihat sedikit kumuh.
3	Kebisingan	Kurang Baik	Jumlah pegawai yang cukup banyak dalam satu ruangan menyebabkan kebisingan.
4	Tata Ruangan	Kurang Baik	Dekorasi pada ruangan kurang tertata dengan rapi sehingga berkas-berkas disimpan di atas meja atau disamping meja, dan lemari loker yang berada dibelakang kursi tempat bekerja, sehingga saat ada orang yang ingin mengambil berkas dilemari tersebut mengganggu orang yang sedang duduk dikursi tersebut
5	Sirkulasi Udara	Kurang baik	Kurang mendapatkan sirkulasi udara sehingga ruangan tersebut pengap.
6	Kebersihan ruangan	Baik	Ada petugas yang selalu membersihkan ruangan dan halaman kantor.
8	Hubungan antara karyawan	Baik	Hubungan antar karyawan terjalin dengan baik.

Sumber Data: Data Primer Kantor Perum perhutani KPH Sukabumi 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan lingkungan kerja yang baik dan lingkungan kerja yang kurang baik pada kantor Perum Perhutani KPH Sukabumi, pada tabel 1.2 dapat dilihat masih banyak kekurangan pada ruangan tersebut dan diduga dapat menjadikan karyawan merasa jenuh dan cenderung lebih banyak menghabiskan waktu diluar ruangan. Dan salah satu faktor yang dapat mengganggu produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja yang kurang nyaman, suasana ruangan yang membuat para karyawan mengantuk dan sirkulasi udara yang membuat suhu ruangan menjadi panas.

Tabel 1. 3 Data Absensi Karyawan Kantor Perum Perhutani KPH Sukabumi Tahun 2021

Bulan	Jumlah hari kerja	Sakit	Izin	Alpa	Cuti	Jumlah karyawan tidak hadir (%)	
Januari	23	3	2	2	4	11	3,85
Februari	20	1	2	1	0	4	1,4
Maret	22	0	3	2	2	7	2,45
April	22	1	3	1	6	11	3,85
Mei	21	1	3	5	3	12	4,2
Juni	22	1	0	0	2	3	1,05
Juli	23	1	5	0	1	7	2,45
Agustus	21	2	3	1	0	6	2,1
September	23	1	2	1	4	8	2,8
Oktober	22	1	5	3	2	11	3,85
November	21	2	2	2	0	6	2,1
Desember	23	1	4	3	6	14	4,9

Sumber: Data sekunder Perum Perhutani KPH Sukabumi 2021

Pada Tabel 1.3 menunjukkan tingkat ketidakhadiran karyawan selama periode 2021. Dapat dilihat pada tabel diatas tingkat ketidakhadiran karyawan selama satu tahun yaitu pada bulan Januari-Desember 2021, menunjukkan bahwa setiap bulannya terjadi kenaikan dan penurunan tingkat kehadiran. Sehingga diduga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan dapat mengakibatkan adanya pekerjaan yang tidak bisa terselesaikan dengan tepat waktu. Dengan adanya karyawan yang tidak produktif dapat menimbulkan hal yang tidak diinginkan yang bisa merugikan perusahaan yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja para karyawan. Maka, perusahaan di tuntut untuk selalu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Perusahaan dapat terus berkembang dengan adanya produktivitas kerja yang tinggi maka karyawan mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaan.

Menurut Suwanto dan Wahyono (2018) Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan. Sejalan dengan pendapat di atas maka produktivitas kerja dapat dikatan sebagai tolak ukur dari proses pelaksanaan kerja oleh karyawan. Proses pelaksanaan kerja yang dipadukan dengan sikap dan pola

pikir yang baik dari karyawan sebagai sumber daya yang berperan dalam organisasi, akan menciptakan kinerja yang berorientasi pada kualitas dan kuantitas.

Berikut adalah tanggapan responden kuesioner pra survei mengenai Produktivitas kerja karyawan di kantor Perum Perhutani KPH Sukabumi.

Tabel 1. 4 Pra Survei Terkain produktivitas Kerja Karyawan

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan dapat menguasai bidang pekerjaan yang di kerjakan	20	15
2	Pekerjaan yang dihasilkan Karyawan sudah sesuai dengan target	25	10
3	Perusahaan membuka peluang untuk pengembangan karyawan	12	23
4	Kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan	27	8
5	Keterampilan karyawan kurang memadai sehingga menyebabkan kejenuhan saat mengerjakan pekerjaan.	25	10

Sumber : 35 Karyawan kantpr Perum perhutani KPH Sukabumi

Pada tabel 1.4 menjelaskan bahwa fenomena yang terjadi pada kantor Perum perhutani adalah belum membuka peluang banyak untuk pengembangan karyawan dengan jumlah 23 responden yang belum mendapatkan peluang untuk pengembangan karyawan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karyawan dalam produktivitas kerja salah satunya adalah fasilitas yang kurang memadai pada lingkungan kerja kantor Perum Perhutani.

Peningkatan produktivitas karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi atau perusahaan untuk bertahan dalam sebuah persaingan. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan produktivitas merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya dan keberlangsungan hidup perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Tabel 1. 5 Standar Predikat Penilaian Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Perum Perhutani KPH Sukabumi

Hasil	Predikat
90-100	Sangat Baik
80-89	Baik
70-79	Cukup
60-69	Kurang
<60	Nihil

Sumber: Data Sekunder Perum Perhutani KPH Sukabumi

Kantor Perum Perhutani yang bergerak dibidang kehutanan dengan jumlah karyawan 35 orang , dengan waktu kerja di perusahaan 5 hari dalam seminggu dengan waktu 8 jam perhari dari jam 08.00-16.00, maka dapat dilihat dari daftar hasil produktivitas kerja karyawan yang terdiri dari unsur-unsur : kemampuan, hasil yang

dicapai, pengembangan diri, mutu dan efisiensi. Dapat dilihat dari beberapa unsur tersebut pada tabel 1.5, apakah dalam setiap tahunnya mengalami kenaikan atau sebaliknya terjadi penurunan.

Tabel 1. 6 Data Produktivitas Karyawan Kerja Kantor Perum Perhutani KPH Sukabumi Tahun 2019-2021

No	Unsur-Unsur	Nilai Rata-Rata					
		2019	Kategori	2020	Kategori	2021	Kategori
1	Kemampuan	84	Baik	84	Baik	82	Baik
2	Hasil yang dicapai	83	Baik	82	Baik	78	Cukup
3	Pengembangan diri	80	Baik	82	Baik	75	Cukup
4	Mutu	82	Baik	80	Baik	75	Cukup
5	Efisiensi	78	Baik	83	Baik	77	Cukup
	Jumlah	407		411		387	
	Rata-rata	81,4		82,2		77,4	

Sumber: Data Sekunder Perum Perhutani KPH Sukabumi

Berdasarkan data pada tabel 1.5 menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan pada tahun 2019-2021 telah terjadi kenaikan dan penurunan, pada tahun 2019 sampai dengan 2020 mengalami kenaikan dengan selisih sebesar 0,8%, sedangkan dari tahun 2020 sampai dengan 2021 mengalami penurunan yang cukup besar dengan selisih 4,8%. Beberapa unsur diatas dinilai dari:

- 1) Kemampuan, dinilai dari seberapa mampukah karyawan dalam mengelola komputer, dalam berkomunikasi yang baik dengan sesama karyawan, atasan atau dengan client ,dan dalam keterampilan saat mengerjakan tugas pada bidang masing-masing serta tanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh atasan,
- 2) Hasil yang dicapai, dinilai dari perbidang pada kantor perum perhutani, yaitu:
 - a) Seksi keuangan : memberikan laporan keuangan setiap bulan dengan tepat.
 - b) Seksi SDM : strategi pengelolaan SDM dalam jangka waktu panjang maupun jangka pendek, susunan rencana kerja beserta anggaran pelaksanaan dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan perusahaan.
 - c) Seksi hukum kepatuhan dan komunikasi : mengamankan dan meningkatkan aset perusahaan yang dikelola Perum Perhutani, berupa sertifikat tanah dan perlindungan hutan,
 - d) Seksi pembinaan : terwujudnya visi dan misi perum perhutani dengan cara pembinaan guna meningkatkan kinerja kepada seluruh karyawan kantor Perum perhutani KPH Sukabumi,
 - e) Seksi perhutanan sosial : merekrut masyarakat kawasan desa sekitar hutan dengan dibentuknya LMDH (Lembaga Masyarakat desa hutan)

- f) Seksi Agroporestry dan ekowisata : mewujudkan, menjaga serta melestarikan tempat wisata yang berada di kota/kabupaten Sukabumi yang dikelola oleh Perum Perhutani agar dapat berjalan dengan baik.
- 3) Pengembangan diri dapat dinilai dari setiap karyawan yang aktif dalam mengikuti workshop, seminar serta aktif dalam mengikuti perkembangan perusahaan dan juga dapat dinilai dari seberapa usahanya karyawan mengasah keahlian pada bidang masing-masing.
 - 4) Mutu dapat dinilai dari seberapa besar Kualitas kerja dari setiap individu yang akan memberikan manfaat untuk menjaga daya saing perusahaan, juga untuk menjaga keberlanjutan usaha. Penerapan kualitas kerja dapat diawali dari tata kelola perusahaan yang terbuka, adil, bertanggung jawab, beretika, berintegritas, dan perhatian terhadap semua aspek perusahaan secara rinci.
 - 5) Efisiensi dapat dinilai dari seberapa besarnya sumber/biaya untuk mencapai hasil dari kegiatan yang dilakukan oleh karyawan diperusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Perhutani KPH Sukabumi”**. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam membangun produktivitas karyawan agar tujuan serta visi dan misi Perum Perhutani KPH Sukabumi dapat Tercapai.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

Adapun isi dari identifikasi dan rumusan masalah yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada yaitu:

1. Lingkungan kerja pada kantor Perum Perhutani KPH Sukabumi kurang baik.
2. Tingkat Produktivitas karyawan pada kantor Perum Perhutani KPH Sukabumi menurun dan tidak stabil.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan:

1. Bagaimana lingkungan kerja karyawan pada Kantor Perum Perhutani KPH Sukabumi?
2. Bagaimana produktivitas kerja karyawan pada Kantor Perum Perhutani KPH Sukabumi?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan kantor Perum Perhutani KPH Sukabumi?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun maksud dan tujuan penelitian pada kantor KPH Sukabumi Perum Perhutani adalah sebagai berikut:

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan serta untuk memperoleh data dan informasi, memberikan saran kepada karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerjanya dan menyelesaikan pekerjaannya pada perusahaan yang diteliti.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Perumusan masalah di atas maka tujuan penelitian yang hendak dicapai sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Lingkungan kerja kantor Perum Perhutani KPH Sukabumi.
2. Untuk mengetahui tingkat Produktifitas kerja karyawan Kantor Perum Perhutani KPH Sukabumi.
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh dari lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Perum perhutani KPH Sukabumi.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan bagi pihak-pihak yang membutuhkan baik secara praktisi ataupun akademis, diantaranya:

1.4.1 Kegunaan Praktisi

Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah untuk memberikan masukan dan mempraktikkan pengetahuan-pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia. Serta berharap dengan adanya penelitian ini dapat memecahkan masalah organisasi pada umumnya dan karyawan pada khususnya, sehingga karyawan bisa lebih termotivasi dan memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

- 1) Bagi penulis
Peneliti diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.
- 2) Bagi Pembaca
Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu menambah pengetahuan pada lingkungan kerja dan informasi yang berguna untuk dijadikan sebagai referensi dalam penulisan makalah yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan pengembangan dan pemanfaatan personil (karyawan) bagi pencapaian yang efektif mengenai tujuan-tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional dan internasional. Sumberdaya manusia juga dapat didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

Dessler (2017) “Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi, karyawan, dan memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keselamatan, dan pertimbangan keadilan.”

Mondy dan Martocchio (2016) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penggunaan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya, semua manajer menyelesaikan sesuatu melalui upaya orang lain. Akibatnya, manajer di setiap tingkat harus memperhatikan Manajemen Sumber Daya Manusia”

Berikut adalah pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli dalam Adamy,(2016)

- 1) *Hasibuan*, MSDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Fungsi- fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan kedisiplinan dan pemberhentian.
- 2) *Andrew Sikula*, *personnel administration is the implementation of human resource (man power) by and within on enterprise.* (Administrasi kepegawaian adalah penempatan orang-orang kedalam suatu perusahaan). Implementasi tenaga kerja manusia adalah pengadaan, pemeliharaan penempatan, indroktinasi, pelatihan dan pendidikan sumber daya manusia.
- 3) *Egwin B.* Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) diartikan sebagai, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

- 4) *Marwansyah*, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan kerja (K3) dan hubungan Industrial.
- 5) *Simamora*, MSDM adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi sistem pencernaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus.

Dari beberapa definisi menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan kemampuan untuk mengelola, mengorganisasikan, merencanakan serta mengembangkan individu sebagai sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai nilai, karena setiap perusahaan atau organisasi tidak akan mencapai tujuannya tanpa adanya sumber daya manusia, dengan adanya alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya jika peran aktif karyawan tidak diikuti sertakan.

2.1.2. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen, dimana manajemen sumber daya manusia ini menitik beratkan perhatiannya pada masalah-masalah manusia dalam hubungan kerja dengan tugas-tugasnya tanpa mengabaikan faktor-faktor produksi lainnya. Tugas manajemen sumber daya manusia ini sangat penting, karena berperan untuk mengatur dan mengelola faktor manusia seoptimal mungkin agar dapat memperoleh hasil yang efektif dan efisien dengan menyusun, mengembangkan dan melaksanakan program pembangunan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Menurut Bianca (2018), peran tim manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan adalah menyarankan bagaimana cara mengelola pekerjaan secara strategis sebagai sumber daya bisnis. Termasuk mengelola perekrutan dan memperkerjakan karyawan, menkoordinasikan tunjangan, pelatihan dan strategi pengembangan karyawan.

Menurut Ansory & Indrasari, (2018) ada beberapa peran penting Manajemen Sumber Daya Manusia antara lain:

- 1) Peran administrasi manajemen Sumber daya manusia
Peran ini difokuskan pada pemerosesan dan penyimpanan data, meliputi penyimpanan database dan arsip pegawai, proses klaim keuntungan, kebijakan organisasi tentang program pemeliharaan dan

kesejahteraan pegawai, pengumpulan dokumen dan sebagainya. Namun hal ini menimbulkan anggapan bahwa sumber daya manusia hanya sebagai alat pengumpulan kertas atau dokumen saja. Jika hanya peran administrasi seperti ini maka sumber daya manusia dipandang dari dimensi klasik dan kontributor administrasi pada organisasi. Peran organisasi pada beberapa organisasi dapat dilakukan sendiri/organisasi. Bahkan teknologi semakin berperan besar dalam mengotomatiskan pekerjaan yang bersifat administratif.

2) Peran operasional manajemen sumber daya manusia

Peranan ini lebih bersifat teknis, meliputi pemrosesan lamaran pekerjaan, proses seleksi dan wawancara, kepatuhan terhadap kebijakan peraturan, peluang bekerja dan menjaga kondisi kerja dengan baik, pelatihan dan pengembangan, program, dan sistem kompetensi. Aktivitas harus dilakukan dan melibatkan serta mengkoordinasikan dengan para manajer dan supervisor di semua jenjang organisasi. . Penekanan pada operasional masih banyak terjadi di beberapa organisasi dikarenakan adanya keterbatasan kemampuan individu dan penolakan manajemen puncak terhadap peran sumber daya manusia.

3) Peran strategis manajemen sumber daya manusia

Keunggulan kompetitif dari unsur sumberdaya manusia merupakan kelebihan yang dimiliki oleh peran ini. Peran strategis menekankan bahwa orang-orang dalam organisasi merupakan sumberdaya yang penting dan investasi organisasi yang besar. Agar sumberdaya manusia dapat berperan strategis maka harus fokus pada masalah-masalah dan implikasi sumberdaya manusia dalam kurun waktu jangka yang panjang. Apabila terjadi perubahan tenaga kerja dan kekurangan tenaga kerja akan berpengaruh terhadap organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada tenaga kerja manusia, karena sumber daya manusia adalah salah satu aset suatu perusahaan yang berharga. Peran sumber daya manusia sangatlah penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan, agar perusahaan itu dapat berhasil dengan pencapaian yang terbaik. Pada setiap peran memiliki keunggulan dan kelebihannya tersendiri, seperti peran administrasi yang mengelola data-data arsip karyawan, peran operasional yang mengurus proses lamaran, penyeleksian serta wawancara dan peran strategis yang bisa menekankan bahwa sumber daya manusia itu sangat penting, dan peranan MSDM diakui sangat menentukan terwujudnya tujuan sebuah perusahaan atau organisasi.

2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan yang telah di revisi oleh Marbawi dalam buku Manajemen Sumber Daya 2016. Menjelaskan secara singkat tentang fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)
Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.
2. Pengorganisasian (*Organizing*).
Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.
3. Pengarahan (*Directing*)
Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. Pengendalian (*Controlling*)
Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan tenaga kerja (*Procurement*)
Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan (*Development*)
Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi (*Compensation*)
Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian (*Integration*)
Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan (*Maintenance*)
Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawan.
10. Kedisiplinan (*Discipline*)
Keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan dan norma-norma sosial.
11. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*).

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Keputusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Dapat disimpulkan bahwa fungsi-fungsi sumber daya manusia di atas saling mempengaruhi satu sama lain. Apabila terdapat kesenjangan dalam salah satu fungsi maka akan mempengaruhi fungsi yang lain. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut ditentukan oleh profesionalisme departemen sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan yang sepenuhnya dapat dilakukan untuk membantu pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sangatlah diperlukan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam setiap organisasi. Tujuannya adalah untuk memberikan organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas).

Menurut Adamy, (2016) tujuan-tujuan sumber daya manusia ada 4 diantaranya, sebagai berikut:

1. Tujuan Organisasional
Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektifitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawannya. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.
2. Tujuan Fungsional
Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.
3. Tujuan Sosial
Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui melalui tindakan meminimalisasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.
4. Tujuan Personal
Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual

terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

Dari keempat tujuan tersebut dapat disimpulkan bahwa tujuan MSDM yaitu untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerjaan dalam sebuah perusahaan dan meningkatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan dalam rangka mencapai produktivitas perusahaan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus dikelola agar dapat berguna dan berhasil dalam mencapai tujuannya.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, psikologis dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh kepada pekerjaan dan produktivitas karyawan.. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, karena diantara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam lingkungan kerja di sebuah perusahaan, banyak sekali sudut pandang yang mendukung berjalannya suatu perusahaan, misalnya seperti karyawan, perlengkapan kerja dan lain-lain. Hal-hal ini harus dipikirkan dengan tujuan agar destinasi diperusahaan dapat berjalan dengan baik. Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan seluruh karyawan dapat menambah semangat kerja sehingga bisa meningkatkan produktivitas kerjanya. Berikut adalah pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dalam buku Enny W, (2019) diantaranya:

Nitisemito (2015) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya seperti kebersihan, kenyamanan tempat bekerja dan sebagainya. Karena hal-hal tersebut dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa kenyamanan lingkungan sehingga membuat pengaruh positif terhadap karyawan.

Ahyari menjelaskan bahwa “lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para karywan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi ketika karyawan tersebut bekerja.”

Reksohadiprojo dan Gitosudormo mengemukakan “lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan tempat kerja yang perlu di atur sehingga tidak mengganggu pekerjaan para karyawan, dan karyawan dapat memperoleh kenaikan produktivitas dan berkurangnya biaya produksi tiap tahunnya”.

Dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi produktivitas dan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan memperoleh hasil kerja yang maksimal dan dapat meningkatkan Produktivitasnya.

2.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

1. Lingkungan kerja fisik Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:
 - a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembabab, sirkulasi udara, penchayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan.

Lingkungan kerja fisik ataupun non-fisik sangat berpengaruh terhadap produktivitas para karyawan, maka dari itu hendaklah perusahaan dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara para karyawan dan menyediakan tempat yang nyaman untuk bekerja.

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah :

1. Penerangan/pencahayaan di tempat kerja
Penerangan dan pencahayaan sangat besar mamfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja
2. Temperatur di tempat kerja
Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.
3. Kelembaban di tempat kerja
Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara

temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan

7. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mrngganggu konsentrasi bekerja, dan baubauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8. Tata warna di tempat kerja

Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaikbaiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklum karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

9. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya.

Menurut Sedarmayanti (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah :

1. Perhatian dan dukungan pimpinan yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.
2. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.

Berdasarkan faktor lingkungan tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor lingkungan kerja fisik ataupun non fisik sangatlah penting bagi para karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya, karna faktor lingkungan kerja yang kurang baik dapat mempengaruhi produktivitas kerja para karyawan tersebut.

2.2.4 Indikator Lingkungan kerja

Ada beberapa indikator lingkungan kerja. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan gairah kerja para karyawan. Berikut beberapa indikator lingkungan kerja yang diuraikan Mangkunegara (2015), yaitu:

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja

Cahaya lampu/matahari sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan karyawan yang dalam melaksanakan tugas-tugasnya banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya pengerjaannya kurang efisien sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

2. Sirkulasi udara di tempat kerja

Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Dengan terciptanya rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi. Kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

4. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja, akan tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

5. Keamanan di tempat kerja Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor kewanaman perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja

adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanann (SATPAM).

6. Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Jika hubungan karyawan terjalin dengan baik maka akan memperoleh motivasi dari rekan-rekan kerja maupun atasan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Sulistiyani (2015) indikator dari lingkungan kerja yaitu :

1. Penerangan

Penerangan atau cahaya didalan ruangan haruslah baik agar dapat menunjang produktifitas karyawan dalam bekerja.

2. Pewarnaan

Pemilihan warna juga dapat berpengaruh dalam lingkungan kerja, karena warna merupakan unsur yang bisa merangsang perasaan manusia.

3. Suara

Karyawan dalam bekerja tentu membutuhkan ketenangan agar dapat berkonsentrasi kerja, jika terdapat suara atau suasana bising tentu akan mennganggu karyawan pada saat bekerja.

4. Tata Ruang

Tata ruang kerja haruslah diatur dengan sebaik mungkin agar tidak menimbulkan gangguan kepada karyawan.

5. Suhu Udara

Sirkulasi udara diarea kerja haruslah diatur dengan baik agar karyawan nyaman dalam bekerja.

6. Kebersihan

Kebersihan dari seluruh ruangan kerja termasuk alat kerja dan fasilitas lainnya seperti kamar mandi juga harus dijaga dengan baik agar meminimalisir timbulnya kuman penyakit serta membuat karyawan nyaman dilingkungan kerja.

7. Keamanan

Keamanan dilingkungan kerja ataupun pada saat bekerja merupakan hal yang sangat penting, maka dari itu perusahaan haruslah memenuhi standar-standar keselamatan atau keamanan dilingkungan kerja agar karyawan tenang pada saat bekerja.

Dari beberapa indikator lingkungan kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator memberikan cara yang lebih praktis untuk melacak keadaan lingkungan kerja dan berguna untuk menunjukkan perubahan dan perkembangan lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan.

2.3 Produktivitas Kerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas mengandung pengertian yang berbeda-beda dikalangan para ahli. Untuk menambah pengetahuan tentang produktivitas, dibawah ini ada beberapa pengertian menurut para ahli yang dikutip, diantaranya:

Tohardi dalam Sutrisno, (2017), menyatakan bahwa “produktivitas kerja adalah sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang sudah ada. Keyakinan bahwa seseorang bisa lakukan pekerjaan yang lebih baik dari hari ini, hari kemarin dan hari esok.”

Menurut Hasibuan dalam Busro, (2018) “produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (memasukkan). Jika produktivitas meningkat maka akan meningkatkan efisiensi (waktu, material dan tenaga kerja) dan sistem kerja, teknik produksi dan keberadaannya meningkatkan keterampilan tenaga kerjanya.”

Kussrianto dalam Sutrisno, (2017) menyatakan “produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan partisipasi tenaga kerja per unit waktu. Partisipasi energi kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien.”

Riyanto dalam Elbadiansyah, (2019), menyatakan “produktivitas teknis adalah perbandingan antara hasil dicapai (output) dengan total sumber daya yang dibutuhkan (input). Produktivitas menyiratkan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja per satuan waktu.”

Menurut Sedarmayanti (2017) Ada dua tipe pengukuran rasio produktivitas, dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

- 1) Produktivitas total merupakan perbandingan antara total pengeluaran (output) dengan total masukan (input) persatuan waktu. Dalam perhitungan produktivitas total, semua faktor masukan (tenaga kerja, kapital, bahan, energi) terhadap total keluaran harus diperhitungkan.
- 2) Produktivitas persial merupakan perbandingan dari keluaran dengan satu jenis masukan atau input per satuan waktu, seperti upah tenaga kerja, kapital, bahan, energi, beban kerja, dan lain-lain.

Berdasarkan pemahaman para ahli, dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan. Ukuran produktivitas sebenarnya adalah indeks produktivitas tenaga kerja, karena tenaga kerja adalah salah satu biaya yang terus menerus dan paling besar bagi sebuah perusahaan atau dalam organisasi. Dapat disimpulkan kembali bahwa produktivitas merupakan suatu input dan output hasil karyawan dalam pekerjaannya.

2.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Untuk meningkatkannya, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menurut para ahli.

Menurut Sedarmayanti, (2018), dalam buku Tata Kerja dan Produktivitas, ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, yaitu:

1. Sikap kerja, seperti kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*);
2. Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri;
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas;
4. Manajemen produktivitas, yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas;
5. Efisien tenaga kerja seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas;
6. Kewirausahaan, yang tercermin dalam pengambilan risiko, kreativitas dalam berusaha dan berada pada jalur yang benar dan berusaha.

Menurut M. Sinungan, tujuh faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu sebagai berikut:

1. Manusia: kuantitas, tingkat keahlian, latar belakang kebudayaan dan pendidikan, kemampuan sikap, minat, struktur pekerjaan, keahlian dan umur (kadang-kadang jenis kelamin), dari angkatan kerja.
2. Modal: modal tetap (mesin, gudang, alat-alat) teknologi R dan D (*research and development*), bahan baku.
3. Metode/proses tata ruang tugas, penahanan bahan baku penolong dan mesin, perencanaan dan pengawasan produksi.
4. Produksi: kualitas, ruang produksi, struktur campuran, spesialisasi produksi.
5. Lingkaran organisasi (internal): organisasi dan perencanaan, sistem manajemen, kondisi kerja, sistem intensif, kebijakan personalia, gaya kepemimpinan.
6. Lingkungan nega-negara (eksternal): kondisi ekonomi dan perdagangan, struktur sosial dan politik.
7. Lingkungan internasional (regional): kondisi perdagangan dunia, masalah-masalah perdagangan internasional, bantuan internasional, standar tenaga kerja dan teknik internasional.

Menurut kedua ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh faktor sikap kerja, tingkat keterampilan, hubungan antar tenaga

kerja, manajemen produktivitas, efisiensi tenaga kerja, lingkaran organisasi dan lingkungan kerja eksternal maupun internal.

2.3.3. Indikator Produktivitas Kerja karyawan

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Berikut adalah indikator produktivitas menurut Sutrisno, (2017).

1. Kemampuan
Mempunyai kemampuan dalam melaksanakan tugas. Kemampuan karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
3. Pengembangan diri
Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.
4. Mutu
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.
5. Efisiensi
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa indikator produktivitas dapat mengukur efektivitas dan efisiensi dari input yang ada dalam peningkatan output, selain itu indikator produktivitas dapat digunakan sebagai pedoman bagi para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mengangkat masalah lingkungan kerja dengan produktivitas karyawan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil penelitian
1	Pengaruh Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja (sri wahyuningsih: 2018)	Variabel x: Lingkungan kerja Variabel y: Produktivitas	Lingkungan kerja: <ul style="list-style-type: none"> • Pengaturan penerangan • Tingkat kerja • Kebisingan • Sirkulasi udara • Kebersihan lingkungan Produktivitas kerja <ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan • Hasil yang dicapai • Semangat kerja • Pengembangan diri • Mutu • Efisiensi 	Metode yang digunakan adalah Analisis linear	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja kerja, artinya apabila dilakukan peningkatan lingkungan kerja yang semakin baik dapat meningkatkan produktivitas kerja.
2	Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Produktivitas karyawan PT Lotus Pradipta Mulia (Maulidi Panjaitan 2017)	Variabel x: Lingkungan kerja Variabel y: Produktivitas	Lingkungan kerja: <ul style="list-style-type: none"> • Hubungan karyawan • Tingkat kebisingan • Peraturan kerja • Penerangan • Sirkulasi udara • keamanan Produktivitas kerja: <ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan • Hasil yang dicapai • Semangat kerja • Pengembangan diri • Mutu • Efisiensi 	Metode yang digunakan adalah Metode kuantitatif	Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut berarti bahwa lingkungan kerja di suatu perusahaan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, sehingga untuk meningkatkannya, maka perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang kondusif.
3	Pengaruh Lingkungan	Variabel x: Lingkungan	Lingkungan kerja: <ul style="list-style-type: none"> • Tata ruang 	Metode yang digunakan	Dari hasil analisis dapat diketahui

	Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Federal International Finance Cabang Samarinda (Agustina Ana Desmonda:2016)	kerja Variabel y: Produktivitas	kantor <ul style="list-style-type: none"> • Penerangan • Warna • Musik • Tingkat kebisingan Produktivitas kerja: <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja • Semangat kerja • Efisiensi • Disiplin 	adalah : Metode kuantitatif kausal	bahwa variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini tidak semuanya memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di PT. Federal International Finance Cabang Samarinda, variabel yang berpengaruh adalah tata ruang kantor, penerangan, udara dan suara/tingkat kebisingan. Sementara variabel yang tidak berpengaruh adalah warna dan musik.
4	Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bima (putri Nurfarohim dan Ikbal Irawan:2021)	Variabel x: Lingkungan kerja Variabel y: Produktivitas	Lingkungan kerja: <ul style="list-style-type: none"> • Pengaturan penerangan • Tingkat kerja • Kebisingan • Hubungan antar pegawai dan atasan Produktivitas kerja: <ul style="list-style-type: none"> • Efektif dan efisien • Nilai kehadiran • Kualitas kerja pegawai • Semangat kerja 	Metode yang digunakan adalah Explanatory research dengan pendekatan kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bima. Hal tersebut berarti bahwa lingkungan kerja di suatu organisasi atau perusahaan dapat memengaruhi produktivitas kerja pegawai, sehingga untuk meningkatkannya,

					maka organisasi atau perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang kondusif.
5	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Siantar Top Tbk Medan (Yeni Rachmawati dan Alda Sepiya Rahma Dani 2022)	Variabel X: Lingkungan Kerja Variabel Y : Produktivitas Kerja	Lingkungan kerja: <ul style="list-style-type: none"> • Penerangan • Suhu udara • Suara bising • Penggunaan warna • Ruang gerak yang diperlukan • Kemampuan bekerja • Hubungan karawan Produktivitas Kerja <ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan • Meningkatkan hasil ang ingin dicapai • Semanagat kerja • Pengembangan diri • Mutu • Efisiensi 	Metode yang digunakan adalah Kuantitatif analisis statistik	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan besaran nilai t hitung > t tabel, yakni 6,616 > 0,374.

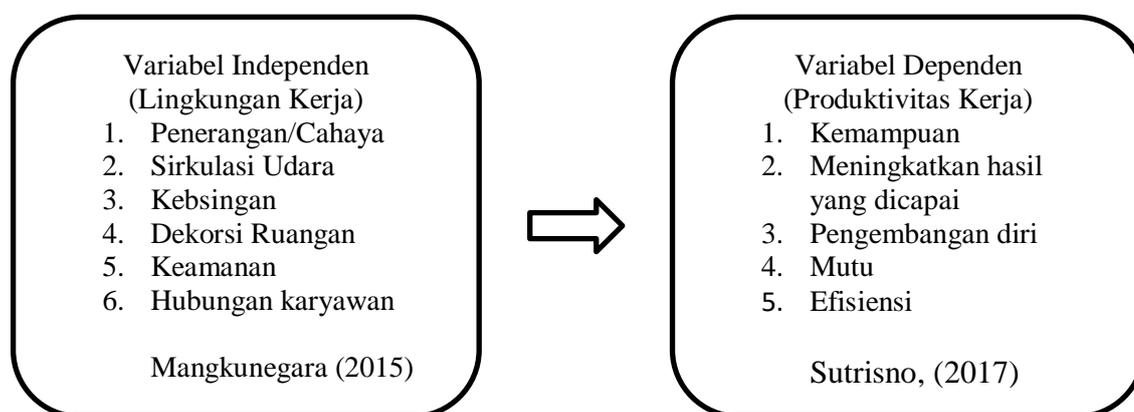
2.4.2 Kerangka Pemikiran

Kantor Perum Perhutani KPH Sukabumi merupakan salah satu kantor utama yang berada di Kota Sukabumi. Pada kantor tersebut terdapat salah satu ruangan yang cukup luas tetapi ditempati oleh beberapa bidang, sehingga ruangan itu terlihat padat dan sempit, hal tersebut menjadikan aktivitas karyawan *office* tidak fokus terhadap pekerjaannya, mulai dari keadaan ruangan yang panas ketika cuaca sedang kemarau karena tidak menggunakan AC hanya mengandalkan kipas angin, dekorasi ruangan yang kurang tertata sehingga membuat ruangan semakin terlihat sempit dan kebisingan yang ditimbulkan dari karyawan yang sedang berdiskusi (mengobrol) menimbulkan karyawan lain tidak dapat fokus dalam mengerjakan pekerjaannya. Dapat dilihat dari masalah tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian ini dapat diperkuat oleh lima peneliti yang sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, penelitian yang sudah dilakukan oleh Wahyuningsih, (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja kerja, artinya apabila dilakukan peningkatan lingkungan kerja yang semakin baik dapat meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Panjaitan, (2017) Hasil analisis yang dilakukan

menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Desmonda, (2016) hasil dari penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja seperti tata ruang kantor sirkulasi udara dan tingkat kebisingan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian selanjutnya dilakukan oleh Nurfarohim & Irawan, (2021) hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bima. Dan yang terakhir hasil penelitian oleh Rachmawati & Dani, (2022) hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka dapat digambarkan paradigma penelitian yaitu sebagai berikut:



Gambar 2. 1 konstelasi penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2016) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan, dikatakan sementara. Hipotesis berfungsi sebagai kerangka kerja bagi peneliti, menyediakan arah kerja, dan memudahkan penyusunan laporan penelitian Safnidawaty, (2020). Dengan mengacu pada uraian latar belakang dan permasalahan diatas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

“Diduga bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan kantor Perum Perhutani KPH Sukabumi.”

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian Deskriptif *Development*, yaitu cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan suatu pengetahuan tertentu sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah Sugiono (2016). Selain itu penelitian ini juga menggunakan metode Deskriptif *Survei* sebagai salah satu metode untuk mengambil sampel dari suatu populasi menggunakan kuisioner untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan. Teknik pengolahan data yang digunakan adalah statistik analisis kuantitatif.

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

Objek penelitian ini adalah lingkungan kerja sebagai variabel x (independent) sedangkan produktivitas karyawan sebagai Y (dependent).

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individual yaitu sumber data yang diperoleh dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud penelitian ini adalah seluruh karyawan *office* Perum Perhutani KPH Sukabumi yang berjumlah 35 karyawan.

Berlokasi di Kantor Dinas Perum Perhutani KPH Sukabumi yang beralamatkan Jl. R. E. Martadinata No. 27, Gunungparang, Kec. Cikole, Kota Sukabumi 43111.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sugiyono (2019).

Sumber data dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer dan sekunder. Data primer didapat dari unit analisis yang diteliti yaitu dari setiap individu atau seluruh karyawan tetap kantor Perum Perhutani KPH Sukabumi. Sedangkan data sekunder didapat secara tidak langsung melalui website dan buku-buku serta data yang diberikan oleh perusahaan.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Perum Perhutani KPH Sukabumi

Variabel	Sub Variabel (Dimensi)	Indikator	Skala Pengukuran
Lingkungan Kerja (x)	Penerangan / cahaya di tempat kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Penerangan memperlancar aktivitas kerja • Cahaya yang terdapat di ruang kerja telah memadai • Penerangan yang ada (matahari&listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan standar idealnya perusahaan. 	Ordinal
	Sirkulasi udara di tempat kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Sirkulasi/ventilasi udara di ruang kerja berfungsi dengan baik • Udara dalam ruangan terasa sejuk dan memberikan kenyamanan saat bekerja • <i>Temperatur</i> di dalam ruangan tidak terlalu panas ataupun dingin 	Ordinal
	Kebisingan di tempat kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja tenang dan bebas dari kebisingan suara lalu lintas transportasi jalan • Suara bising dapat mengganggu konsentrasi karyawan 	Ordinal
	Dekorasi di tempat kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapi di ruang kerja • Warna cat di ruangan bekerja sudah memenuhi standar perusahaan • Fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan 	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> • Adanya petugas

	Keamanan	keamanan/SATPAM di lingkungan kerja <ul style="list-style-type: none"> Keamanan gedung dan perusahaan sudah terjamin 	Ordinal
	Hubungan Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> Dapat menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja Karyawan memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung 	Ordinal
Produktivitas Kerja Karyawan	Kemampuan	<ul style="list-style-type: none"> Memiliki keterampilan yang baik dalam melaksanakan tugas Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan Keterampilan kurang memadai sehingga menyebabkan kejenuhan saat mengerjakan pekerjaan 	Ordinal
	Meningkatkan Hasil yang dicapai	<ul style="list-style-type: none"> Pekerjaan yang dihasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan Dalam menyelesaikan pekerjaan, harus mendapatkan hasil yang terbaik Dalam mengerjakan pekerjaan selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan 	Ordinal
	Pengembangan diri	<ul style="list-style-type: none"> Pekerjaan saat ini membutuhkan pemikiran dan tantangan dalam pelaksanaan aktivitas kerja Tetap menyelesaikan pekerjaan walau tidak dituntut untuk segera diselesaikan Perusahaan membuka peluang untuk pengembangan karyawan dan perusahaan 	Ordinal
	Mutu	<ul style="list-style-type: none"> Bekerja Sesuai dengan 	Ordinal

		SOP perusahaan <ul style="list-style-type: none"> • Hasil kerja sesuai dengan standar perusahaan • Selalu meningkatkan kualitas kerja 	
	Efisiensi	<ul style="list-style-type: none"> • Bekerja dengan waktu yang efisien • Sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil kerja • Melebihi batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan 	Ordinal

3.5. Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiono (2017), populasi wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Metode penarikan sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah menggunakan metode *Non Probability Sampling* dengan menggunakan sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di bagian *office* Perum Perhutani KPH Sukabumi yang berjumlah 35 orang.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan salah satu tahapan terpenting dalam melakukan penelitian. Pengumpulan data adalah proses mengumpulkan dan mengukur informasi secara sistematis tentang variabel yang memungkinkan orang untuk menjawab pertanyaan penelitian, menguji hipotesis, dan mengevaluasi hasilnya (Kabir, 2018). Adapun metode pengumpulan data ditentukan berdasarkan jenis data, yaitu:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Pada penelitian lapangan peneliti menggunakan pendekatan data primer yang merupakan data asli yang dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab masalah. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut:

a. Kuisisioner

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan instrumen berupa kuisisioner yang diisi oleh responden sebagai objek yang akan diteliti. Menurut Kabir (2018). Kuisisioner memiliki keunggulan dibandingkan jenis survei lainnya karena dalam proses pengisiannya responden tidak memerlukan banyak usaha dari pertanyaan seperti survei verbal dan memiliki standar jawaban yang memudahkan peneliti dalam menyusun data. Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap,

pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Sugiyono (2017) Pilihan yang disediakan terdiri dari empat pilihan atau alternatif jawaban yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. 2 Instrumen Skala *Likeert* Lingkungan Kerja

Inisial	Keterangan	Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
RG	Ragu-Ragu	3
TS	Tidak setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Tabel 3. 3 Instrumen Skala *Likeert* Produktivitas Kerja

Inisial	Keterangan	Bobot
SS	Sangat Sering	5
S	Sering	4
KK	Kadang – kadang	3
TS	Tidak Sering	2
STS	Sangat Tidak Sering	1

Instrumen penelitian yang digunakan skala *Likeert* dibuat dalam bentuk *checklist* maupun pilihan ganda.

b. Observasi

Observasi merupakan aktivitas pengamatan langsung dilapangan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya. Menurut sugiyono (2018) observasi adalah teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan yang lainnya. Dan bisa memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan sebelumnya.

2. Studi kepustakaan

Pada studi kepustakaan ini jenis pendekatan yang digunakan oleh peneliti yaitu data sekunder. Data sekunder merupakan data yang diambil secara tidak langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka dari teori dan sumber yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal dan penelitian terdahulu serta data yang diberikan oleh perusahaan.

3.7. Metode Pengolahan Data/Analisis Data

3.7.1. Kalibrasi Instrument

Dalam penelitian ini data memiliki kedudukan yang sangat penting karena data merupakan representasi dari variabel yang dipelajari dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis yang dapat dipertanggungjawabkan.

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono, uji validitas merupakan alat ukur tes dalam kuisioner. Validitas artinya sejauh mana tes yang dilakukan dapat mengukur dengan cepat dan metode yang dilakukan dalam validitas penelitian ini yaitu menggunakan Korelasi Product Moment Pearson, dengan rumus:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2) - (n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

R_{xy} = Koefisien Korelasi (r-hitung)

N = Jumlah responden

$\sum x$ = Jumlah Skor X

$\sum y$ = Jumlah skor Y

$\sum xy$ = Hasil Perkalian

Kriteria pengujian adalah:

Apabila diketahui: Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data dapat dinyatakan valid.

Apabila diketahui: Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data dapat dinyatakan tidak valid.

Uji validitas Dalam penelitian ini jumlah sampel yang akan diteliti dalam uji validitas sebanyak 30 orang.

a) Uji Validitas Lingkungan Kerja

Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Penerangan					
1	Penerangan memperlancar aktivitas kerja	0.374	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
2	Cahaya yang terdapat diruang kerja telah memadai	0.453	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
3	Penerangan yang ada (matahari&listrik) diruang kerja telah sesuai dengan standar idealnya perusahaan.	0.705	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
Sirkulasi Udara					
4	Sirkulasi/ventilasi udara diruang kerja berfungsi dengan baik	0.474	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
5	Udara dalam ruangan terasa sejuk dan memberikan kenyamanan saat	0.702	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID

	bekerja				
6	Temperatur di dalam ruangan tidak terlalu panas ataupun dingin	0.434	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
Kebisingan					
7	Lingkungan kerja tenang dan bebas dari kebisingan suara lalu lintas transportasi jalan	0.746	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
8	Suara bising dapat mengganggu konsentrasi karyawan	0.712	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
Dekorasi Ruang Kerja					
9	Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapi di ruang kerja	0.758	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
10	Warna cat diruangan bekerja sudah memenuhi standar perusahaan	0.726	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
11	Fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan	0.485	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
Keamanan					
12	Adanya petugas keamanan/SATPAM di lingkungan kerja	0.688	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
13	Keamanan gedung dan perusahaan sudah terjamin	0.649	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
Hubungan Karyawan					
14	Dapat menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja	0.734	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
15	Karyawan memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung	0.708	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID

b) Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan

Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Kemampuan					
1	Karyawan memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas kerja.	0.669	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
2	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan	0.680	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
3	Keterampilan karyawan kurang memadai sehingga menyebabkan kejenuhan saat mengerjakan pekerjaan	0.750	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
Meningkatkan Hasil yang Dicapai					
4	Pekerjaan yang karyawan hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan	0.744	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID

5	Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan harus mendapatkan hasil yang terbaik	0.439	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
6	Dalam mengerjakan karyawan selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan	0.606	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
Pengembangan Diri					
7	Pekerjaan saat ini membutuhkan pemikiran dan tantangan dalam pelaksanaan aktivitas kerja	0.711	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
8	Karyawan selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan	0.669	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
9	Perusahaan membuka peluang untuk pengembangan karyawan dan perusahaan	0.687	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
Mutu					
10	Karyawan bekerja sesuai dengan SOP perusahaan	0.466	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
11	Hasil kerja karyawan selama ini sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan	0.669	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
12	Karyawan selalu meningkatkan kualitas kerja saya	0.755	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
Efisiensi					
13	Karyawan bekerja dengan waktu yang efisien	0.680	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
14	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	0.750	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
15	Karyawan terkadang melebihi batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0.744	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID

b. Uji Realibilitas

Selain valid, instrumen juga harus memenuhi standar reliabilitas. Sebuah instrumen reliabel jika dapat dipercaya untuk mengumpulkan data penelitian. Menurut Sugiyono (2019) realibitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas *alfa crounbach*:

$$r_1 = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_1^2}{s_t^2} \right)$$

Keterangan:

K = Mean kuadrat antara subyek

$\sum s_1^2$ = Mean kuadrat kesalahan

s_t^2 = Varians total

Tabel 3. 6 Kriteria Penelitian Terhadap Koefisien a *Cronbach*

No	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2	$\alpha < \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

a) Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan kerja

Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	15

b) Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Karyawan

Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	15

3.7.2 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini statistik deskriptif digunakan untuk deskripsikan atau menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram maupun gambar dari data yang dihasilkan. Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam mengenai Lingkungan kerja dan Produktivitas Karyawan pada karyawan Kantor Perum perhutani KPH Sukabumi dengan menggunakan analisis deskriptif.

Menurut Sugiyono (2017) penyajian data lebih mudah bila dinyatakan dalam bentuk persen, penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen dinamakan frekuensi relatif. Selain itu, analisis deskriptif dalam penelitian ini juga menggunakan perhitungan rata-rata.

Cara menghitungnya adalah :

Frekuensi Relatif

$$FR = \frac{f}{\sum f} \times 100\%$$

Keterangan :

FR : Frekuensi Relatif

f : Frekuensi Hasil Tanggapan Responden

$\sum f$: Total Frekuensi

Rata-rata

$$\bar{x} = \frac{\sum xi}{n}$$

Keterangan :

\bar{x} : Rata-rata hitung

$\sum xi$: Data ke- i

n : Jumlah Data

Selain menggunakan rumus di atas, untuk menghitung frekuensi relatif dan rata-rata dapat menggunakan SPSS dengan mengolah data yang didapatkan dari tanggapan responden melalui instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2017) untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan variabel X dan Y yaitu dengan menentukan skor ideal. Skor ideal adalah skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden pada setiap pertanyaan memberikan jawaban dengan skor tertinggi

dan selanjutnya adalah untuk menjawab hipotesis deskriptif yaitu dapat dilihat dari rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Menurut Sugiyono (2017) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, “skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut:

Tabel 3. 9 Interpretasi Hasil

Kriteria Interpretasi Hasil	Keterangan
0%-20%	Sangat Tidak Setuju
21%-40%	Tidak setuju
41%-60%	Ragu-ragu
61%-80%	Stuju
81%-100%	Sangat Setuju

Interprestasi skor ini diperoleh dari nilai setiap skor dikalikan dengan skor minimum yaitu sebesar 20%. Dari hasil perhitungan di atas maka dapat digunakan untuk menjawab hipotesis deskriptif untuk melihat bagaimana variabel Independen (X) dan variabel Dependent (Y) yang diteliti.

3.7.3 Analisis Regresi Sederhana

Untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan, digunakan analisis regresi sederhana. Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal dari satu variabel independen dengan satu variabel terikat. Analisis regresi linier sederhana menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = variabel terikat

a = konstan

b = koefisien korelasi

x = nilai variabel bebas

3.7.4 Analisis Koefisien Determinasi

Setelah diketahui besarnya koefisien korelasi tahap selanjutnya adalah menentukan koefisien determinasi. Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi yang menyatakan besarnya persentase perubahan yang biasa diterangkan melalui hubungan Y dan X (Sugiyono,2015).

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

Dimana:

KD = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat (Pertimbangan tingkat material)

R = Koefisien korelasi

Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R^2 kecil maka kemampuan variabel independen Lingkungan kerja dalam menjelaskan variabel dependen Produktivitas karyawan sangat terbatas. Uji determinasi dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada Kantor Perum perhutani KPH Sukabumi

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Perkembangan dan Kegiatan Perum Perhutani KPH Sukabumi

Perhutani adalah Badan Usaha Milik Negara berbentuk Perusahaan Umum (Perum) yang memiliki tugas dan wewenang untuk mengelola sumber daya hutan negara di pulau Jawa dan Madura. Peran strategis Perhutani adalah mendukung sistem kelestarian lingkungan, sistem sosial budaya dan sistem perekonomian masyarakat perhutanan. Dalam mengelola perusahaan, Perhutani menghargai seluruh aturan mandatory dan voluntary guna mencapai Visi dan Misi perusahaan. Perhutani optimis akan keberhasilan masa depan pengelolaan sumberdaya hutan dan lingkungan berdasarkan kondisi hutan yang ada, kekuatan Visi yang ingin dicapai dan konsistensi penarapan standar internasional pengelolaan hutan sebagai pendukung bisnis yang berkelanjutan.

KPH Sukabumi merupakan salah satu pengelola hutan di Pulau Jawa berada dalam lingkup Perusahaan Umum Kehutanan Negara (Perum Perhutani) Divisi Regional Jawa Barat dan Banten, dengan Kantor Pusat berkedudukan di Jakarta, dimana Perum Perhutani menjadi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) pada tahun 2010 berdasarkan Peraturan Pemerintah RI Nomor 72 Tahun 2010 tentang Perusahaan Umum Kehutanan Negara. Kesatuan Pemangkuan Hutan (KPH) Sukabumi pada periode 1952 -1957 pengelolaan merupakan bagian Kawasan Hutan propinsi Jawa Barat yang ditangani oleh Jawatan Kahutanan Jawa Barat, meliputi Kawasan Hutan Cianjur Barat.

Berdasarkan PP No. 64 tahun 1957 pasal 8 ayat 1 Pemangkuan Hutan diserahkan Kepada Pemerintah Daerah Suwantantra TK. I sejak tahun 1957 – 1978, Daerah Hutan diubah menjadi Kesatuan Pemangkuan Hutan (KPH), sedangkan Kepala Sub Daerah Hutan (KSDH) diubah menjadi Kepala Sub Kesatuan Pemangkuan Hutan (KSKPH), wilayah hutan Cianjur Barat dimasukan kedalam kawasan Pemangkuan Hutan Cianjur. Berdasarkan PP No. 2 th. 1978 maka seluruh wilayah Dinas Kehutanan DT.I Jawa Barat ditetapkan sebagai Unit Produksi Perum Perhutani Jawa Barat, sedangkan sebutan Kepala Kesatuan Pemangkuan Hutan (KKPH) berubah menjadi Administratur Perum Perhutani/Kepala Kesatuan Pemangkuan Hutan.

Perum Perhutani sebagai Badan Usaha Milik Negara keberadaanya diatur oleh peraturan pemerintah No. 53/1999 (perubahan dari PP 36/1986), diberi tugas untuk mengelola kawasan hutan negara (Hutan Lindung dan Hutan Produksi) di Jawa Tengan (Unit I), Jawa Timur (Unit II) dan Jawa Barat (Unit III). Dan pada tahun 2001 berdasarkan PP No 14 tahun 2001 status Perum Perhutani berubah menjadi Perusahaan Perseroan Terbatas (PT), dan kembali lagi menjadi Perum Perhutani berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2003, kemudian pada tahun

2010 berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2010 sebagai pengganti Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2003.

Kesatuan Pemangkuan Hutan (KPH) Sukabumi sebagai satu unit pengelolaan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten wilayah kerjanya meliputi hutan lindung dan hutan produksi Kabupaten Sukabumi. KPH Sukabumi sebagai salah satu satuan kerja pada Badan Usaha Milik Negara diberi wewenang untuk mengelola hutan di Kabupaten Sukabumi sebagaimana diamanatkan dalam PP. 72 Tahun 2010 sebagai pengganti Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2003.,Tentang Perum Perhutani dengan luas kawasan hutan berdasarkan SK. Direksi Perum Perhutani No. 902/KPTS-II/Dir/2013 tanggal 30 Agustus 2013 seluas 58,495,53 Ha.

4.1.2. Visi dan Misi Perum Perhutani KPH Sukabumi

Adapun visi dan misi di Perum Perhutani sebagai berikut:

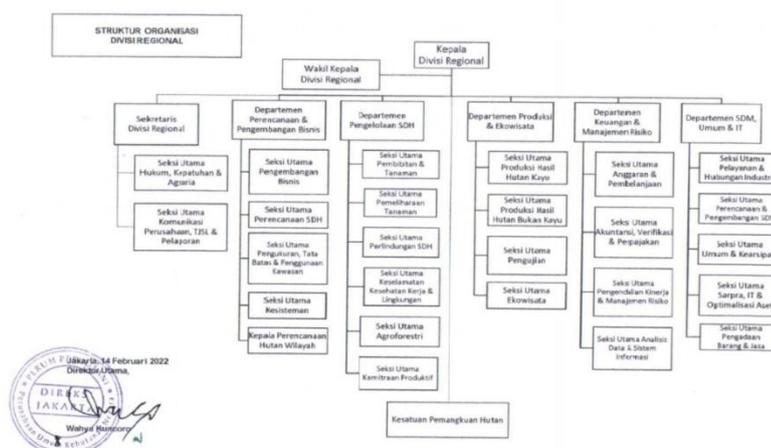
Visi

Perum Perhutani adalah “Menjadi Perusahaan Pengelola Hutan Berkelanjutan dan Bermanfaat Bagi Masyarakat”

Misi

1. Mengelola Sumberdaya Hutan Secara Lestari
2. Peduli Kepada Kepentingan Masyarakat dan Lingkungan
3. Mengoptimalkan Bisnis Kehutanan dengan Prinsip *Good Corporate Governance*

4.1.3. Struktur organisasi dan Uraian Tugas Perum Perhutani KPH Sukabumi



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Kantor Perum Perhutani KPH Sukabumi Tahun 2021

Tugas dan Fungsi Perusahaan berdasarkan Maksud dan Tujuan yang tertuang dalam Pasal 11 ayat 1-3, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2010 tentang Perusahaan Umum (Perum) Kehutanan Negara.

Maksud dan tujuan Perusahaan adalah menyelenggarakan usaha yang bertujuan untuk kemanfaatan umum berupa barang dan/atau jasa yang berhubungan dengan Pengelolaan Hutan dan hasil hutan yang berkualitas dengan harga yang terjangkau oleh masyarakat berdasarkan prinsip Pengelolaan Hutan lestari dan prinsip tata kelola perusahaan yang baik.

Untuk mencapai maksud dan tujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Perusahaan menyelenggarakan kegiatan usaha utama:

- a. Tata hutan dan penyusunan rencana Pengelolaan Hutan
- b. Pemanfaatan hutan, yang meliputi pemanfaatan kawasan, pemanfaatan jasa lingkungan, pemanfaatan hasil hutan kayu dan bukan kayu, pemungutan hasil hutan kayu dan bukan kayu.
- c. Tata hutan dan penyusunan rencana Pengelolaan Hutan
- d. Rehabilitasi dan reklamasi
- e. Perlindungan hutan dan konservasi alam
- f. Pengolahan hasil hutan menjadi bahan baku atau bahan jadi
- g. Pendidikan dan pelatihan di bidang Kehutanan
- h. Pengembangan agroforestry
- i. Membangun dan mengembangkan Hutan Rakyat dan/atau Hutan Tanaman Rakyat
- j. Perdagangan hasil hutan dan hasil produksi sendiri maupun produksi pihak lain

Selain kegiatan usaha utama sebagaimana dimaksud pada pasal (2), Perusahaan dapat menyelenggarakan usaha lain berupa:

- a. Usaha optimalisasi potensi sumber daya yang dimiliki untuk trading house, agroindustrial complex, agrobisnis, properti, pergudangan, pariwisata, hotel, resort, rest area, rumah sakit, pertambangan galian C, prasarana telekomunikasi, pemanfaatan sumber daya air, dan sumber daya alam lainnya
- b. Kegiatan usaha lain sesuai dengan maksud dan tujuan Perusahaan

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Profil responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 4 (empat) kategori yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Berikut hasil data profil responden yang merupakan karyawan kantor Perum Perhutani KPH Sukabumi.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	30	86%
Perempuan	5	14%
Jumlah	35	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2021



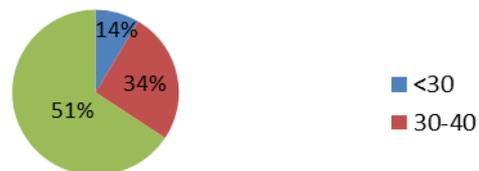
Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Prentase
<30	3	14%
31-40	9	34%
>41	23	51%
Jumlah	35	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2022



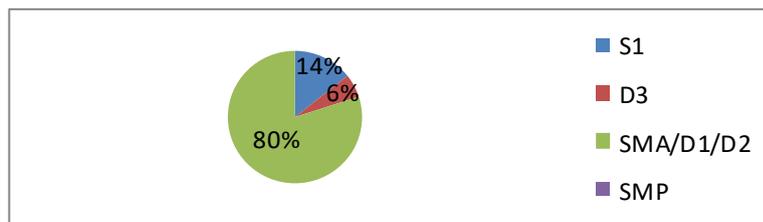
Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
S1	5	14%
D3	2	6%
SMA/D1/D2	28	80%
SMP	0	0%
Jumlah	35	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2021



Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

4.3 Uji Analisis Data

4.3.1 Uji Validitas

Uji Validitas dalam penelitian ini dengan $n = 50$ tingkat signifikan 5% dengan $df = n - 2$ sehingga nilai r_{tabel} dapat diketahui sebesar 0,333. Pengujian validitas instrumen penelitian ini menggunakan SPSS 26.

Kriteria pengujiannya adalah :

1. *Item* pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$
2. *Item* pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$

1. Lingkungan Kerja

Tabel 4. 4 Uji Validitas Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Penerangan					
1	Penerangan memperlancar aktivitas kerja	0.516	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
2	Cahaya yang terdapat diruang kerja telah memadai	0.367	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
3	Penerangan yang ada (matahari&listrik) diruang kerja telah sesuai dengan standar idealnya perusahaan.	0.636	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
Sirkulasi Udara					
4	Sirkulasi/ventilasi udara diruang kerja berfungsi dengan baik	0.438	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
5	Udara dalam ruangan terasa sejuk dan memberikan kenyamanan saat bekerja	0.480	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
6	<i>Temperatur</i> di dalam ruangan tidak terlalu panas ataupun dingin	0.579	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
Kebisingan					
7	Lingkungan kerja tenang dan bebas dari kebisingan suara lalu lintas transportasi jalan	0.431	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
8	Suara bising dapat mengganggu konsentrasi karyawan	0.674	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID

Dekorasi Ruang Kerja					
9	Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapi di ruang kerja	0.423	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
10	Warna cat diruangan bekerja sudah memenuhi standar perusahaan	0.457	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
11	Fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan	0.618	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
Keamanan					
12	Adanya petugas keamanan/SATPAM di lingkungan kerja	0.717	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
13	Keamanan gedung dan perusahaan sudah terjamin	0.710	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
Hubungan Karyawan					
14	Dapat menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja	0.451	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
15	Karyawan memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung	0.717	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID

Sumber data: Output SPSS 26

Berdasarkan hasil tabel di atas pernyataan Variabel X yaitu lingkungan kerja Kerja didapatkan hasil seluruh pernyataan pada lingkungan kerja yang berjumlah 15 pernyataan dikatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 5 Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Kemampuan					
1	Karyawan memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas kerja saya	0.512	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
2	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan	0.370	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
3	Keterampilan karyawan kurang memadai sehingga menyebabkan kejenuhan saat mengerjakan pekerjaan	0.554	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
Meningkatkan Hasil yang Dicapai					
4	Pekerjaan yang karyawan hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan	0.552	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
5	Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan harus mendapatkan hasil yang terbaik	0.591	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID

6	Dalam mengerjakan karyawan selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan	0.661	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
Pengembangan Diri					
7	Pekerjaan saat ini membutuhkan pemikiran dan tantangan dalam pelaksanaan aktivitas kerja	0.668	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
8	Karyawan selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan	0.608	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
9	Perusahaan membuka peluang untuk pengembangan karyawan dan perusahaan	0.411	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
Mutu					
10	Karyawan bekerja sesuai dengan SOP perusahaan	0.552	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
11	Hasil kerja karyawan selama ini sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan	0.531	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
12	Karyawan selalu meningkatkan kualitas kerja	0.487	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
Efisiensi					
13	Karyawan bekerja dengan waktu yang efisien	0.460	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
14	Karyawan sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	0.522	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
15	Karyawan terkadang melebihi batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0.616	0.333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID

Sumber data: Output SPSS 26

Berdasarkan hasil tabel di atas pernyataan Variabel Y yaitu Produktivitas Karyawan didapatkan hasil seluruh pernyataan pada Produktivitas karyawan yang berjumlah 15 pernyataan dikatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

4.3.2 Uji Reabilitas

a. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4. 6 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0

Total	35	100.0
-------	----	-------

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	15

Hasil output SPSS 26 diketahui bahwa nilai *Cronbach's* alpha sebesar $0,885 > 0,8$ yang artinya pernyataan dari variabel Lingkungan kerja dinyatakan sangat reliabel

b. Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Karyawan

Tabel 4. 7 Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	15

Hasil output SPSS 26 diketahui bahwa nilai *Cronbach's* alpha sebesar $0,880 > 0,8$ yang artinya pernyataan dari variabel Produktivitas karyawan dinyatakan sangat reliabel.

4.3.3 Analisis Deskriptif

Gambaran secara mendalam mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap Produktivitas karyawan pada Perum Perhutani KPH Sukabumi, yaitu variabel Lingkungan kerja dengan indikator, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, dekorai ruang kerja, kemandan dan hubungan Karyawan sedangkan variabel Produktivitas Karyawan dengan indikator kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, pengembangan diri, mutu dan Efisiensi.

4.3.3.1 Lingkungan Kerja Pada Perum Perhutani KPH Sukabumi

Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan Kantor Perum Perhutani KPH Sukabumi, maka dilakukan analisis data dari hasil penyebaran kuesioner, untuk mengetahui tanggapan responden 35 orang mengenai lingkungan kerja penulis sajikan pada tabel di bawah ini :

1. Penerangan

Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Mengenai “Penerangan memperlancar aktivitas kerja”

No	Tanggapan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
1	Sangat Setuju	5	15	75	50%
2	Setuju	4	16	64	42%
3	Ragu-Ragu	3	4	12	8%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
	Jumlah		35	151	100%
	Total Tanggapan Responden	86%			

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 15 responden (50%), Setuju sebanyak 16 responden (42%), Ragu-Ragu sebanyak 4 responden (8%), Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 151 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{151}{5 \times 35} \times 100\% = 86\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Penerangan memperlancar aktivitas kerja” adalah 86% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Mengenai “Cahaya yang terdapat diruang kerja telah memadai”

No	Tanggapan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
1	Sangat Setuju	5	8	40	28%
2	Setuju	4	21	84	59%
3	Ragu-Ragu	3	6	18	13%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
	Jumlah		35	142	100%

Total Tanggapan Responden	81%
---------------------------	-----

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 8 responden (28%), Setuju sebanyak 21 responden (59%), Ragu-Ragu sebanyak 6 responden (13%), Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 142 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{142}{5 \times 35} \times 100\% = 81\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Cahaya yang terdapat diruang kerja telah memadai” adalah 81% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Mengenai “Penerangan yang ada (matahari&listrik) diruang kerja telah sesuai dengan standar idealnya perusahaan.”

No	Tanggapan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
1	Sangat Setuju	5	10	50	35%
2	Setuju	4	19	76	53%
3	Ragu-Ragu	3	6	18	13%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
	Jumlah		35	144	100%
	Total Tanggapan Responden				82%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 10 responden (35%), Setuju sebanyak 19 responden (53%), Ragu-Ragu sebanyak 6 responden (13%), Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 144 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{144}{5 \times 35} \times 100\% = 82\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Penerangan yang ada (matahari&listrik) diruang kerja telah sesuai dengan standar idealnya perusahaan.”

Adalah 82% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

2. Sirkulasi udara

Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Mengenai “Sirkulasi/ventilasi udara diruang kerja berfungsi dengan baik”

No	Tanggapan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
1	Sangat Setuju	5	7	35	25%
2	Setuju	4	21	84	60%
3	Ragu-Ragu	3	7	21	15%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
	Jumlah		35	140	100%
	Total Tanggapan Responden	80%			

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 7 responden (25%), Setuju sebanyak 21 responden (60%), Ragu-Ragu sebanyak 7 responden (15%), Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 140 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{140}{5 \times 35} \times 100\% = 80\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Sirkulasi/ventilasi udara diruang kerja berfungsi dengan baik” adalah 80% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Mengenai “Udara dalam ruangan terasa sejuk dan memberikan kenyamanan saat bekerja”

No	Tanggapan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
1	Sangat Setuju	5	12	60	41%
2	Setuju	4	19	76	52%
3	Ragu-Ragu	3	3	9	6%
4	Tidak Setuju	2	1	2	1%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
	Jumlah		35	147	100%
	Total Tanggapan Responden	84%			

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 12 responden (41%), Setuju sebanyak 19 responden (52%), Ragu-Ragu sebanyak 3 responden (6%), Tidak Setuju sebanyak 1 responden (1%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 147 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{147}{5 \times 35} \times 100\% = 84\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Udara dalam ruangan terasa sejuk dan memberikan kenyamanan saat bekerja” adalah 84 % yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Mengenai “*Temperatur* di dalam ruangan tidak terlalu panas ataupun dingin”

No	Tanggapan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
1	Sangat Setuju	5	9	45	31%
2	Setuju	4	21	84	58%
3	Ragu-Ragu	3	5	15	10%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
	Jumlah		35	144	100%
	Total Tanggapan Responden	82%			

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 9 responden (31%), Setuju sebanyak 21 responden (58%), Ragu-Ragu sebanyak 5 responden (10%), Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 144 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{144}{5 \times 35} \times 100\% = 82\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “*Temperatur* di dalam ruangan tidak terlalu panas ataupun dingin” adalah 82% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

3. Kebisingan

Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Mengenai “Lingkungan kerja tenang dan bebas dari kebisingan suara lalu lintas transportasi jalan”

No	Tanggapan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
1	Sangat Setuju	5	7	35	25%
2	Setuju	4	23	92	65%
3	Ragu-Ragu	3	5	15	11%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
	Jumlah		35	142	100%
	Total Tanggapan Responden	81%			

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 7 responden (25%), Setuju sebanyak 23 responden (65%), Ragu-Ragu sebanyak 5 responden (11%), Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 142 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{142}{5 \times 35} \times 100\% = 81\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Lingkungan kerja tenang dan bebas dari kebisingan suara lalu lintas transportasi jalan” adalah 81% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Mengenai “Suara bising dapat mengganggu konsentrasi karyawan”

No	Tanggapan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
1	Sangat Setuju	5	12	60	41%
2	Setuju	4	19	76	51%
3	Ragu-Ragu	3	4	12	8%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
	Jumlah		35	148	100%
	Total Tanggapan Responden	85%			

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 12 responden (41%), Setuju sebanyak 19 responden (51%), Ragu-Ragu sebanyak 4 responden (8%), Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 148 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{148}{5 \times 35} \times 100\% = 85\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Suara bising dapat mengganggu konsentrasi karyawan” adalah 85% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

4. Dekorasi diruang kerja

Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Mengenai “Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapi di ruang kerja”

No	Tanggapan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
1	Sangat Setuju	5	8	40	29%
2	Setuju	4	19	76	55%
3	Ragu-Ragu	3	7	21	15%
4	Tidak Setuju	2	1	2	1%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
	Jumlah		35	139	100%
	Total Tanggapan Responden	79%			

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 8 responden (29%), Setuju sebanyak 19 responden (55%), Ragu-Ragu sebanyak 7 responden (15%), Tidak Setuju sebanyak 1 responden (1%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 139 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{139}{5 \times 35} \times 100\% = 79\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapi di ruang kerja” adalah 79% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Mengenai “Warna cat diruangan bekerja sudah memenuhi standar perusahaan”

No	Tanggapan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
1	Sangat Setuju	5	4	20	14%
2	Setuju	4	25	100	72%
3	Ragu-Ragu	3	6	18	13%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
	Jumlah		35	138	100%
	Total Tanggapan Responden	79%			

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 4 responden (14%), Setuju sebanyak 25 responden (72%), Ragu-Ragu sebanyak 6 responden (13%), Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 138 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{138}{5 \times 35} \times 100\% = 87\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Warna cat diruangan bekerja sudah memenuhi standar perusahaan” adalah 79% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 18 Tanggapan Responden Mengenai “Fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan”

No	Tanggapan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
1	Sangat Setuju	5	9	45	32%
2	Setuju	4	19	76	54%
3	Ragu-Ragu	3	5	15	11%
4	Tidak Setuju	2	2	4	3%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
	Jumlah		35	140	100%
	Total Tanggapan Responden	80%			

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 9 responden (32%), Setuju sebanyak 19 responden (54%), Ragu-Ragu sebanyak 5 responden (11%), Tidak Setuju sebanyak 2 responden (3%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 140 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{140}{5 \times 35} \times 100\% = 80\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan” adalah 80% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

5. Keamanan

Tabel 4. 19 Tanggapan Responden Mengenai “Adanya petugas keamanan/SATPAM di lingkungan kerja”

No	Tanggapan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
1	Sangat Setuju	5	12	60	41%
2	Setuju	4	18	72	49%
3	Ragu-Ragu	3	5	15	10%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
	Jumlah		35	147	100%
	Total Tanggapan Responden	84%			

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 12 responden (41%), Setuju sebanyak 18 responden (49%), Ragu-Ragu sebanyak 5 responden (10%), Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 147 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{147}{5 \times 35} \times 100\% = 84\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Adanya petugas keamanan/SATPAM di lingkungan kerja” adalah 84% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 20 Tanggapan Responden Mengenai “Keamanan gedung dan perusahaan sudah terjamin”

No	Tanggapan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
1	Sangat Setuju	5	10	50	35%
2	Setuju	4	18	72	50%
3	Ragu-Ragu	3	7	21	15%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
	Jumlah		35	143	100%
	Total Tanggapan Responden	82%			

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 10 responden (35%), Setuju sebanyak 18 responden (50%), Ragu-Ragu sebanyak 7 responden (15%), Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 143 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{143}{5 \times 35} \times 100\% = 82\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Keamanan gedung dan perusahaan sudah terjamin” adalah 82% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

6. Hubungan Karyawan

Tabel 4. 21 Tanggapan Responden Mengenai “Dapat menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja”

No	Tanggapan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
1	Sangat Setuju	5	10	50	35%
2	Setuju	4	20	80	56%
3	Ragu-Ragu	3	4	12	8%
4	Tidak Setuju	2	1	2	1%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
	Jumlah		35	144	100%
	Total Tanggapan Responden	82%			

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 10 responden (35%), Setuju sebanyak 20

responden (56%), Ragu-Ragu sebanyak 4 responden (8%), Tidak Setuju sebanyak 1 responden (1%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 144 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{144}{5 \times 35} \times 100\% = 82\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Dapat menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja” adalah 82% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 22 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung”

No	Tanggapan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
1	Sangat Setuju	5	12	60	41%
2	Setuju	4	18	72	49%
3	Ragu-Ragu	3	5	15	10%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
	Jumlah		35	147	100%
	Total Tanggapan Responden	84%			

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 12 responden (41%), Setuju sebanyak 18 responden (49%), Ragu-Ragu sebanyak 5 responden (15%), Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0%), dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 147 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{147}{5 \times 35} \times 100\% = 84\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung” adalah 84% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 23 Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Lingkungan Kerja

No	Lingkungan Kerja	Tanggapan Responden	Rata-rata Perindikator
Penerangan			
1	Penerangan memperlancar aktivitas kerja	86%	83%
2	Cahaya yang terdapat diruang kerja telah memadai	81%	
3	Penerangan yang ada (matahari&listrik) diruang kerja telah sesuai dengan standar idealnya perusahaan.	82%	
Sirkulasi Udara			
4	Sirkulasi/ventilasi udara diruang kerja berfungsi dengan baik	80%	82%
5	Udara dalam ruangan terasa sejuk dan memberikan kenyamanan saat bekerja	84%	
6	Temperatur di dalam ruangan tidak terlalu panas ataupun dingin	82%	
Kebisingan			
7	Lingkungan kerja tenang dan bebas dari kebisingan suara lalu lintas transportasi jalan	81%	83%
8	Suara bising dapat mengganggu konsentrasi karyawan	85%	
Dekorasi diruang Kerja			
9	Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapi di ruang kerja	79%	79%
10	Warna cat diruangan bekerja sudah memenuhi standar perusahaan	79%	
11	Fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan	80%	
Keamanan			
12	Adanya petugas keamanan/SATPAM di lingkungan kerja	84%	83%
13	Keamanan gedung dan perusahaan sudah terjamin	82%	
Hubungan Karyawan			
14	Dapat menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja	82%	83%
15	Karyawan memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung	84%	
	Rata-rata		82%

Sumber Data Primer, diolah 2022

Dari seluruh indikator lingkungan kerja dengan butir 15 pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai yang tinggi pada indikator penerangan, kebisingan, keamanan dan hubungan karyawan dengan skor rata-rata 83%, artinya bahwa indikator tersebut pada kantor Perum Perhutani KPH Sukabumi sangat baik dan harus dipertahankan. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju responden. Adapun nilai dominan terkecil pada dekorasi diruang kerja dengan

rata-rata skor 79%, artinya karyawan merasa kurang nyaman dengan dekorasi atau tata letak ruangan. Maka dari itu ruang kerja perlu di evaluasi kembali agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman.

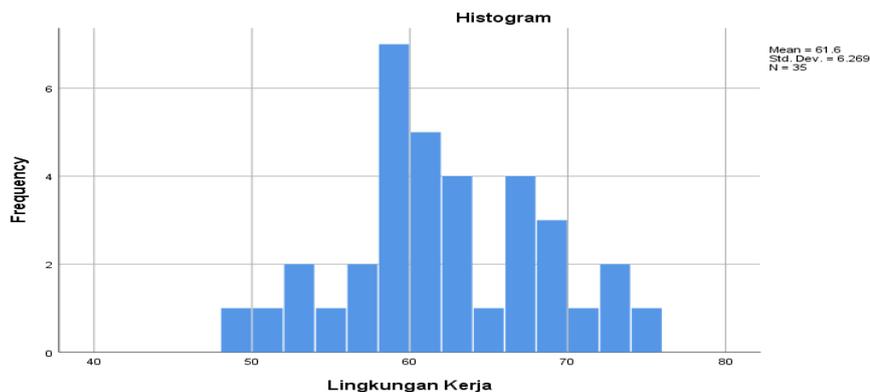
Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel X (Lingkungan Kerja) dengan menggunakan distribusi frekuensi dapat dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 26 diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4. 24 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja

Statistics		
Lingkungan Kerja		
N	Valid	35
	Missing	0
Mean		61.60
Std. Error of Mean		1.060
Median		61.00
Mode		58
Std. Deviation		6.269
Variance		39.306
Range		25
Minimum		49
Maximum		74
Sum		2156
Percentiles	25	58.00
	50	61.00
	75	67.00

Sumber : Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan output SPSS 26 diatas, menunjukkan bahwa data nilai terkecil variabel Lingkungan kerja adalah 49 dan data nilai terbesar nilai 74. Adapun skor teoritiknya terletak pada rentangan skor antara 15 sampai 75. Dengan nilai rata-rata adalah sebesar 61,60, median 61.00 dengan range 25 dan total skor 2156.



Gambar 4. 5 Histogram Variabel Lingkungan Kerja Karyawan

Berdasarkan grafik pada Gambar 4.2 di atas dapat kita lihat bahwa sebagian besar data tersebar di atas nilai rata-rata (lebih besar dari 61,60) artinya skor data variabel lingkungan kerja dapat dikategorikan pada kelompok Tinggi.

4.3.3.2 Produktivitas Kerja Karyawan pada Perum Perhutani KPH Sukabumi

1. Kemampuan

Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas kerja ”

No	Tanggapan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
1	Selalu	5	12	60	39%
2	Sering	4	23	92	61%
3	Kadang	3	0	0	0%
4	Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
	Jumlah		35	152	100%
	Total Tanggapan Responden	87%			

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 12 responden (39%), Sering sebanyak 23 responden (61%), kadang-kadang sebanyak 0 responden (0%), pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 152 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{152}{5 \times 35} \times 100\% = 87\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas kerja saya” adalah 87% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Mengenai “Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan“

No	Tanggapan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
1	Selalu	5	12	60	41%
2	Sering	4	16	64	44%
3	Kadang	3	7	21	14%
4	Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
	Jumlah		35	145	100%

Total Tanggapan Responden	83%
---------------------------	-----

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 12 responden (41%), Sering sebanyak 16 responden (44%), kadang-kadang sebanyak 7 responden (14%), pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 145 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{145}{5 \times 35} \times 100\% = 83\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya” adalah 83% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Mengenai “Keterampilan karyawan kurang memadai sehingga menyebabkan kejenuhan saat mengerjakan pekerjaan”

No	Tanggapan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
1	Selalu	5	13	65	44%
2	Sering	4	19	76	51%
3	Kadang	3	2	6	4%
4	Pernah	2	1	2	1%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
	Jumlah		35	149	100%
	Total Tanggapan Responden	85%			

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 13 responden (44%), Sering sebanyak 19 responden (51%), kadang-kadang sebanyak 2 responden (6%), pernah sebanyak 1 responden (1%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 149 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{149}{5 \times 35} \times 100\% = 85\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Keterampilan saya kurang memadai sehingga menyebabkan kejenuhan saat mengerjakan pekerjaan” adalah 85% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

2. Meningkatkan Hasil yang Dicapai

Tabel 4. 28 Tanggapan Responden Mengenai “Pekerjaan yang karyawan hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan”

No	Tanggapan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
1	Selalu	5	12	60	41%
2	Sering	4	18	72	49%
3	Kadang	3	5	15	10%
4	Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
	Jumlah		35	147	100%
	Total Tanggapan Responden	84%			

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 12 responden (41%), Sering sebanyak 18 responden (49%), kadang-kadang sebanyak 5 responden (10%), pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 147 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{147}{5 \times 35} \times 100\% = 84\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan” adalah 84% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 29 Tanggapan Responden Mengenai “Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan harus mendapatkan hasil yang terbaik”

No	Tanggapan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
1	Selalu	5	8	40	28%
2	Sering	4	21	84	59%
3	Kadang	3	6	18	13%
4	Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
	Jumlah		35	142	100%
	Total Tanggapan Responden		81%		

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 8 responden (28%), Sering sebanyak 21 responden (59%), kadang-kadang sebanyak 6 responden (13%), pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 142 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{142}{5 \times 35} \times 100\% = 81\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik” adalah 81% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 30 Tanggapan Responden Mengenai “Dalam mengerjakan karyawan selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan”

No	Tanggapan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
1	Selalu	5	12	60	41%
2	Sering	4	19	76	52%
3	Kadang	3	3	9	6%
4	Pernah	2	1	2	1%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
	Jumlah		35	147	100%
	Total Tanggapan Responden		84%		

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 12 responden (41%), Sering sebanyak 19 responden (52%), kadang-kadang sebanyak 3 responden (9%), pernah sebanyak 1 responden (1%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 147 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{147}{5 \times 35} \times 100\% = 84\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Dalam mengerjakan saya selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan” adalah 84% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

3. Pengembangan Diri

Tabel 4. 31 Tanggapan Responden Mengenai “Pekerjaan saat ini membutuhkan pemikiran dan tantangan dalam pelaksanaan aktivitas kerja”

No	Tanggapan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
1	Selalu	5	8	40	28%
2	Sering	4	22	88	62%
3	Kadang	3	5	15	10%
4	Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
	Jumlah		35	143	100%
	Total Tanggapan Responden	82%			

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 8 responden (28%), Sering sebanyak 22 responden (62%), kadang-kadang sebanyak 5 responden (10%), pernah sebanyak 1 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 147 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{143}{5 \times 35} \times 100\% = 82\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pekerjaan saat ini membutuhkan pemikiran dan tantangan dalam pelaksanaan aktivitas kerja” adalah 82% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 32 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan”

No	Tanggapan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
1	Selalu	5	9	45	32%
2	Sering	4	18	72	51%
3	Kadang	3	8	24	17%
4	Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
	Jumlah		35	141	100%
	Total Tanggapan Responden	81%			

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 9 responden (32%), Sering sebanyak 18 responden (51%), kadang-kadang sebanyak 8 responden (17%), pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 146 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{141}{5 \times 35} \times 100\% = 81\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan” adalah 81% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 33 Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan membuka peluang untuk pengembangan karyawan dan perusahaan”

No	Tanggapan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
1	Selalu	5	3	15	11%
2	Sering	4	24	96	71%
3	Kadang	3	8	24	18%
4	Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
	Jumlah		35	135	100%
	Total Tanggapan Responden	77%			

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 3 responden (11%), Sering sebanyak 24 responden (71%), kadang-kadang sebanyak 8 responden (18%), pernah sebanyak responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 135 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{135}{5 \times 35} \times 100\% = 77\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Perusahaan membuka peluang untuk pengembangan karyawan dan perusahaan” adalah 77% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

4. Mutu

Tabel 4. 34 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan bekerja sesuai dengan SOP perusahaan“

No	Tanggapan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
1	Selalu	5	12	60	41%
2	Sering	4	18	72	49%
3	Kadang	3	5	15	10%
4	Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
	Jumlah		35	147	100%
	Total Tanggapan Responden	84%			

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 12 responden (41%), Sering sebanyak 18 responden (49%), kadang-kadang sebanyak 5 responden (10%), pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 154 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{147}{5 \times 35} \times 100\% = 84\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya bekerja sesuai dengan SOP perusahaan” adalah 84% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 35 Tanggapan Responden Mengenai “Hasil kerja karyawan selama ini sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan”

No	Tanggapan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
1	Selalu	5	10	50	34%
2	Sering	4	22	88	60%
3	Kadang	3	3	9	6%
4	Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
	Jumlah		35	147	100%
	Total Tanggapan Responden	84%			

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 10 responden (34%), Sering sebanyak 22 responden (60%), kadang-kadang sebanyak 3 responden (6%), pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 147 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{147}{5 \times 35} \times 100\% = 84\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Hasil kerja saya selama ini sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan” adalah 84% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 36 Tanggapan Responden Mengenai “Mutu dari hasil kerja karyawan selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan”

No	Tanggapan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
1	Selalu	5	9	45	31%
2	Sering	4	21	84	58%
3	Kadang	3	5	15	10%
4	Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
	Jumlah		35	144	100%
	Total Tanggapan Responden	82%			

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 9 responden (31%), Sering sebanyak 21 responden (58%), kadang-kadang sebanyak 5 responden (10%), pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 144 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{144}{5 \times 35} \times 100\% = 82\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan” adalah 82% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

5. Efisiensi

Tabel 4. 37 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan bekerja dengan waktu yang efisien“

No	Tanggapan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
1	Selalu	5	16	80	52%
2	Sering	4	16	64	42%
3	Kadang	3	3	9	6%
4	Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
	Jumlah		35	153	100%
	Total Tanggapan Responden	87%			

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 16 responden (52%), Sering sebanyak 16 responden (42%), kadang-kadang sebanyak 3 responden (6%), pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 153 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{153}{5 \times 35} \times 100\% = 87\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya bekerja dengan waktu yang efisien” adalah 87% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 38 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan”

No	Tanggapan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
1	Selalu	5	16	80	52%
2	Sering	4	18	72	46%
3	Kadang	3	1	3	2%
4	Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
	Jumlah		35	155	100%
	Total Tanggapan Responden	89%			

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 16 responden (52%), Sering sebanyak 18 responden (46%), kadang-kadang sebanyak 1 responden (2%), pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 155 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{155}{5 \times 35} \times 100\% = 89\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan” adalah 89% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 39 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan terkadang melebihi batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan”

No	Tanggapan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
1	Selalu	5	12	60	40%
2	Sering	4	22	88	58%
3	Kadang	3	1	3	2%
4	Pernah	2	0	0	0%
5	Tidak Pernah	1	0	0	0%
	Jumlah		35	151	100%
	Total Tanggapan Responden	86%			

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 12 responden (40%), Sering sebanyak 22 responden (58%), kadang-kadang sebanyak 1 responden (2%), pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 151 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{151}{5 \times 35} \times 100\% = 86\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya terkadang melebihi batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan” adalah 86% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 40 Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Produktivitas Kerja

No	Produktivitas Kerja Karyawan	Tanggapan Responden	Rata-rata Per indikator
Kemampuan			
1	Karyawan memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas kerja	87%	85%
2	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan	83%	
3	Keterampilan karyawan kurang memadai sehingga menyebabkan kejenuhan saat mengerjakan pekerjaan	85%	
Meningkatkan hasil yang dicapai			
4	Pekerjaan yang karyawan hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan	84%	83%
5	Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan harus mendapatkan hasil yang terbaik	81%	
6	Dalam mengerjakan karyawan selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan	84%	
Pengembangan Diri			
7	Pekerjaan saat ini membutuhkan pemikiran dan tantangan dalam pelaksanaan aktivitas kerja	82%	80%
8	Karyawan selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan	81%	
9	Perusahaan membuka peluang untuk pengembangan karyawan dan perusahaan	77%	
Mutu			
10	Karyawan bekerja sesuai dengan SOP perusahaan	84%	83%
11	Hasil kerja karyawan selama ini sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan	84%	
12	Karyawan selalu meningkatkan kualitas kerjanya	82%	
Efisiensi			
13	Karyawan bekerja dengan waktu yang efisien	87%	87%
14	Karyawan sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	89%	
15	Karyawan terkadang melebihi batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	86%	
	Rata-Rata		84%

Dari seluruh indikator produktivitas karyawan dengan butir 15 pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas karyawan memiliki nilai dominan yang tertinggi pada indikator efisiensi yaitu dengan skor 87%, artinya bahwa indikator efisiensi pada kantor Perum Perhutani KPH Sukabumi sangat baik dan harus dipertahankan. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan selalu pada responden. Adapun nilai dominan terkecil pada indikator pengembangan diri dengan rata-rata skor 80%, artinya karyawan masih perlu berusaha memperbaikinya agar pengembangan diri dari setiap karyawan bisa selalu meningkat setiap tahunnya.

Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel Y (Produktivitas karyawan) dengan menggunakan distribusi frekuensi dapat dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 26 diperoleh sebagai berikut :

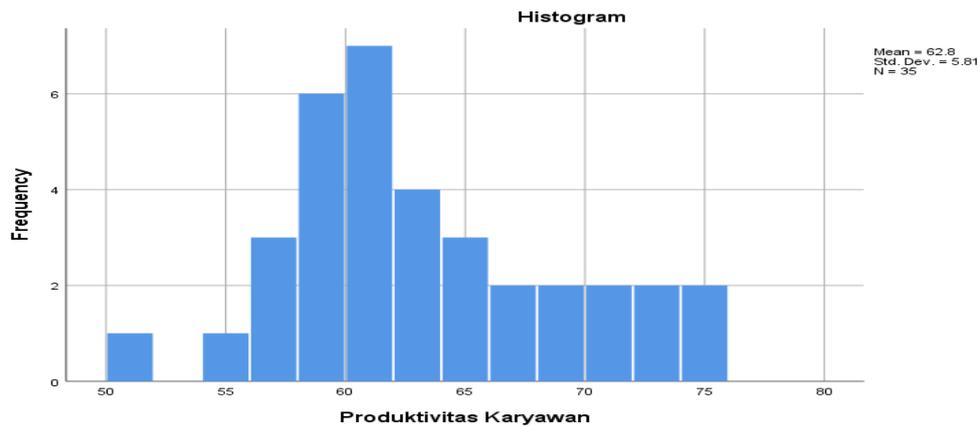
Tabel 4. 41 Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja

Statistics		
Produktivitas Kerja Karyawan		
N	Valid	35
	Missing	0
Mean		62.80
Std. Error of Mean		.982
Median		61.00
Mode		59
Std. Deviation		5.810
Variance		33.753
Range		24
Minimum		51
Maximum		75
Sum		2198
Percentiles	25	59.00
	50	61.00
	75	66.00

Sumber: Data hasil Output SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan output SPSS 26 diatas, menunjukkan bahwa data nilai terkecil variabel produktivitas karyawan adalah 51 dan data nilai terbesar nilai 75. Adapun skor teoritiknya terletak pada rentangan skor antara 15 sampai 75. Dengan nilai rata-rata adalah sebesar 62,80, median 61.00 dengan range 24 dan total skor 2198

Hasil distribusi frekuensi digambarkan dalam bentuk histogram sebagai berikut:



Gambar 4. 6 Histogram Variabel Produktivitas Karyawan

Berdasarkan grafik pada Gambar di atas dapat kita lihat bahwa data sebagian besar data tersebar di atas nilai rata-rata (lebih besar dari 62,80) artinya skor data variabel produktivitas karyawan dapat dikategorikan pada kelompok Tinggi.

4.3.4 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana pada penelitian ini melibatkan dua variabel yaitu: variabel Produktivitas Karyawan (Y) dan variabel Lingkungan Kerja (X). Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS v.26 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 42 Analisis Regresi Linier Sederhana

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.292	6.666		3.044	.005
	Lingkungan Kerja	.690	.108	.745	6.409	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS 26

Model persamaan regresi yang ditunjukkan dalam tabel di atas, maka diperoleh hasil persamaan regresi linier sederhana, sebagai berikut:

$$Y = 20,292 + 6,409X$$

- Nilai konstanta (a) = 20.292 Y menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel lingkungan kerja dan nilai variabel produktivitas karyawan 20,292 Y

- b. Nilai koefisien regresi (bX) = 6.409 X artinya jika setiap kenaikan atau peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka tingkat produktivitas karyawan mengalami kenaikan sebesar 6.409 X

4.3.5 Analisis Koefisiensi Determenasi

Analisis koefisiensi determinasi berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Berikut adalah hasil pengolahan data menggunakan SPSS v.26 untuk perhitungan koefisiensi determinasi:

Tabel 4. 43 Analisis Koefisiensi Determenasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.555	.541	3.936

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel 4.43 diatas, diperoleh nilai Koefisien Determinasi (*R-Square*) yaitu sebesar 55,5% Hasil tersebut dapat diartikan bahwa variabel Produktivitas karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Lingkungan kerja (X). Sedangkan sisanya sebesar 44,5 % dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= r^2 \times 100 \\
 &= 0,555 \times 100 \\
 &= 55,5\%
 \end{aligned}$$

4.4 Pembahasan dan Interpretasi Hasil

Berdasarkan analisis penelitian yang sudah dilakukan, kemudian akan dilakukan pembahasa dari analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap Kantor Perum Perhutani KPH Sukabumi, pada penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah pada ruangan utama kantor Perum Perhutani KPH Sukabumi dengan jumlah responden sebanyak 35 orang. Dengan menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan keadaan variabel lingkungan kerja dengan produktivitas karyawan pada Kantor Perum Perhutani KPH Sukabumi.

4.4.1 Lingkungan Kerja Perum perhutani KPH Sukabumi

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel Lingkungan kerja diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 82%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (81%-100), sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada Kantor Perum perhutani KPH Sukabumi sangat baik.

Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari para responden mengenai indikator penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, keamanan dan hubungan karyawan. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator penerangan, kebisingan, keamanan dan hubungan karyawan pada indikator penerangan ada satu pernyataan yang tertinggi yaitu “Penerangan memperlancar aktivitas kerja” yaitu sebesar 86%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu terdapat pada indikator dekorasi di ruangan dengan pernyataan “Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapi di ruang kerja” dan “Warna cat diruangan bekerja sudah memenuhi standar perusahaan” yaitu 79%. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator dekorasi diruangan kerja harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

4.4.2 Produktivitas Kerja Karyawan Perum perhutani KPH Sukabumi

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel Produktivitas kerja karyawan diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 84%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada di interval (81%-100%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas karyawan pada kantor Perum Perhutani KPH Sukabumi sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sering dari para responden mengenai indikator kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, pengembangan diri, mutu dan efisiensi. Nilai rata-rata responden tertinggi pada indikator efisiensi dengan pernyataan “Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan” yaitu sebesar 89%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 77% terdapat pada indikator pengembangan diri dengan pernyataan “Perusahaan membuka peluang untuk pengembangan karyawan dan perusahaan Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator produktivitas karyawan harus lebih diperhatikan, diperbaiki dan ditingkatkan agar pekerjaan yang diberikan mencapai sesuai dengan harapan perusahaan.

4.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Perum Perhutani KPH Sukabumi

Berdasarkan analisis regresi linier sederhana diperoleh hasil produktivitas karyawan sebesar 20,292 dan lingkungan kerja sebesar 0,690, nilai 20,292 berarti nilai konstanta (a), artinya jika lingkungan kerja (X) nilainya nol maka nilai produktivitas karyawan adalah sebesar 20,292. Lingkungan kerja sebesar 0,690 menyatakan bahwa apabila Lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka produktivitas karyawan meningkat sebesar 0,690 satuan.

Hasil analisis determinasi diperoleh nilai $KD = 55,5\%$ dan sisanya sebesar 44,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini. Pada uji hipotesis parsial diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,409$ dan t_{tabel} sebesar 2,034, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,409 > 2,034$) artinya H_0 ditolak H_a diterima.

Berdasarkan dari analisis yang diperoleh pada penelitian lingkungan kerja dengan produktivitas karyawan bahwa lingkungan kerja merupakan hal yang paling penting bagi kenyamanan karyawan dalam bekerja di kantor Perum Perhutani KPH Sukabumi, setiap karyawan perlu bekerjasama untuk mempertahankan lingkungan kerja yang sudah baik karena dengan lingkungan yang baik akan mempermudah para karyawan bekerja menjalankan kegiatan sesuai dengan rencana, waktu pelaksanaan yang telah ditentukan.

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1 Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai terendah pada indikator dekorasi ruang kerja dengan tanggapan responden yaitu sebesar 79%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (61%-80), sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada kantor Perum Perhutani KPH Sukabumi yaitu cukup baik
- 2 Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel produktivitas karyawan diperoleh nilai terendah pada indikator pengembangan karyawan dengan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 80%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada di interval (61%-80%) yaitu cukup baik.
- 3 Hasil analisis uji regresi linier sederhana diperoleh hasil produktivitas karyawan sebesar 20,292 dan lingkungan kerja sebesar 0,690, nilai 20,292 berarti nilai konstanta (a), artinya jika lingkungan kerja (X) nilainya nol maka nilai produktivitas karyawan adalah sebesar 20,292. Lingkungan kerja sebesar 0,690 menyatakan bahwa apabila Lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka produktivitas karyawan meningkat sebesar 0,690 satuan. Dan pada hasil analisis determinasi diperoleh nilai $KD = 55,5\%$ dan sisanya sebesar 44,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini. Sehingga hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

- 1 Lingkungan Kerja Kantor Perum Perhutani KPH Sukabumi dikategorikan cukup baik namun hasil tersebut masih jauh dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Pada indikator dekorasi ruang kerja diperoleh nilai terendah, dengan demikian pihak perusahaan, harus mengambil tindakan guna memperbaiki lingkungan kerja yang belum baik dengan cara memperbaiki dekorasi ruangan, cat dinding, ventilasi udara dan fasilitas lainnya yang kurang memadai, agar para karyawan merasakan suasana baru kembali saat bekerja dan tidak merasa jenuh dengan lingkungan kerja yang ada.
- 2 Produktivitas karyawan Kantor Perum Perhutani KPH Sukabumi dikategorikan cukup baik, namun hasil tersebut belum sesuai dengan harapan perusahaan. Pada indikator pengembangan karyawan diperoleh nilai cukup

rendah. Secara kualitas hasil kerja seringkali belum sempurna, pihak perusahaan sebaiknya membuka peluang untuk perkembangan karyawan dengan cara mengikut sertakan karyawan seminar, *workshop*, dan pelatihan pelatihan.

3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan adanya keterbatasan dalam penelitian ini, maka perlu dilakukan perbaikan dan inovasi dalam melakukan penelitian selanjutnya, terutama dengan topik yang sama, diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daa Manusia*. Penerbitan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Malikussaleh.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Indomedia Pustaka.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group.
- Desmonda, A. A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Cabang Samarinda. *EJournal Administrasi Bisnis*, 4(4), 1179–1193. [http://ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2017/03/Jurnal%20Agustin%20Ana%20Desmonda%20\(03-02-17-03-05-24\).pdf](http://ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2017/03/Jurnal%20Agustin%20Ana%20Desmonda%20(03-02-17-03-05-24).pdf)
- Dessler, Gary. (2017). *Human Resource Management-Thirteenth Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). IRDH.
- Enny W, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. Erma W (ed.); 1st ed.). Ubhara Manajemen Press.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Pada PT. XL AXIATA Tbk. Dan PT. INDOSAT Tbk”, *Jurnal EMBA*, 63 IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kabir, S.M.S., 2018. Methods of data collection. *AORN J*. 33. [https://doi.org/10.1016/S0001-2092\(07\)69400-9](https://doi.org/10.1016/S0001-2092(07)69400-9)
- Mondy, R.W., dan Martocchio, J.J.(2016), *Human Resource Management*, ed 14, Harlow: Pearson Education
- Masram, & Mu’ah. (2017). *Manajemen Sumber Daa Manusia*. Zilfatama Publisher.
- Nurfaro him, P., & Irawan, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten BIM. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 52–60. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/10462>
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5. <https://media.neliti.com/media/publications/271124>

- Rachmawati, Y., & Dani, A. S. R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Siantar Top Tbk Medan. *Jurnal AKuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi*, 2(2), 200–206. <https://journal.cattleyadf.org/index.php/Jasmien/article/view/117>
- Safnidawaty. (2020). *Hipotesis*.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- _____ (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan, Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas kerja*. PT Refika Aditama.
- _____ (2018). *Tata kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2013. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Cetakan ke-9. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- _____ (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 0(57). <https://doi.org/10.46576/WDW.V0I57.149>

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang betanda tangan dibawah ini:

Nama : Milla Nurhabybah
Alamat : Kp Buniayu Desa Kertaangsana RT 03, RW 06
Kabupaten Sukabumi, Kec Nyalindung
Tempat dan Tanggal Lahir : Sukabumi, 13-02-2000
Umur : 22 thn
Agama : Islam

Pendidikan

- SD : SDN Cibaregbeg Sagaranten
- SMP : SMP Plus Al-Ittihad Cianjur
- SMA : SMA Plus Al-Ittihad Cianjur
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Oktober 2022
Peneliti,

(Milla Nurhabybah)

LAMPIRAN



Yayasan Pakuan Siliwangi
UNIVERSITAS PAKUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Pakuan P.O. Box 452 Telp. (0251) 8314918 Bogor 16143

KUESIONER PENELITIAN

Hal: Pengisian Kuisisioner
Kepada Yth.
Bapak/Ibu
Kantor Perum Perhutani KPH Sukabumi

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Sehubungan dengan penelitian saya yang berjudul:

"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA KANTOR PERUM PERHUTANI KPH SUKABUMI." maka saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuisisioner penelitian ini. Semua informasi yang terkumpul akan disajikan secara umum (tidak secara individu) sebagai ringkasan dari hasil analisis yang akan dilaporkan atau dipublikasikan dan akan dijamin kerahasiaannya sesuai dengan kode etik penelitian.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuisisioner yang ada, saya ucapkan banyak terima kasih.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Bogor, 2022

Hormat Saya,
Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pakuan

(MillaNurhabybah)

PETUNJUK PENGISIAN

1. Pilih salah satu jawaban dari masing-masing nomor. Berilah tanda ceklis (√) pada jawaban yang anda pilih.
2. Berikan pendapat anda tentang tentang berbagai variabel terkait sebagai berikut.

SS	:Sangat Setuju
S	: Setuju
RG	: Ragu-Ragu
TS	: Tidak Setuju
STS	: Sangat Tidak Setuju

SL	: Selalu
SR	: Sering
KD	: Kadang – kadang
P	: Pernah
TP	: Tidak Pernah

3. Berilah tanda ceklis (√) untuk data responden sebelum mengisi pernyataan kuisisioner yang diberikan.

Profil Responden

Nama :

Jabatan :

Jenis kelamin :

Laki-Laki

Perempuan

Usia :

Pendidikan :

SMP

S1/D3

SMA

Lainnya

A. DAFTAR PERNYATAAN LINGKUNGAN KERJA (X)

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
Penerangan						
1	Penerangan memperlancar aktivitas kerja					
2	Cahaya yang terdapat diruang kerja telah memadai					
3	Penerangan yang ada (matahari&listrik) diruang kerja telah sesuai dengan standar idealnya perusahaan.					
Sirkulasi Udara						
4	Sirkulasi/ventilasi udara diruang kerja berfungsi dengan baik					
5	Udara dalam ruangan terasa sejuk dan memberikan kenyamanan saat bekerja					
6	<i>Temperatur</i> di dalam ruangan tidak terlalu panas ataupun dingin					
Kebisingan						
7	Lingkungan kerja tenang dan bebas dari kebisingan suara lalu lintas transportasi jalan					
8	Suara bising dapat mengganggu konsentrasi karyawan					
Dekorai ditempat kerja						
9	Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapi di ruang kerja					
10	Warna cat diruangan bekerja sudah memenuhi standar perusahaan					
11	Fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan					

Keamanan						
12	Adanya petugas keamanan/SATPAM di lingkungan kerja					
13	Keamanan gedung dan perusahaan sudah terjamin					
Hubungan Karyawan						
14	Dapat menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja					
15	Karyawan memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung					

B. DAFTAR PERNYATAAN PRODUKTIVITAS KERJ (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SL	SR	KD	TP	TP
Kemampuan						
1.	Karyawan memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas kerja					
2.	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan					
3.	Keterampilan karyawan kurang memadai sehingga menyebabkan kejenuhan saat mengerjakan pekerjaan					
Meningkatkan Hasil yang Dicapai						
4.	Pekerjaan yang karyawan hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan					
5.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan harus mendapatkan hasil yang terbaik					
6.	Dalam mengerjakan karyawan selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan					
Pengembangan Diri						
7.	Pekerjaan saat ini membutuhkan pemikiran dan tantangan dalam pelaksanaan aktivitas kerja					
8.	Karyawan selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan					
9.	Perusahaan membuka peluang untuk pengembangan karyawan dan perusahaan					
Mutu						
10.	Karyawan bekerja sesuai dengan SOP perusahaan					
11.	Hasil kerja karyawan selama ini sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan					

12.	Karyawan selalu meningkatkan kualitas					
Efisiensi						
13.	Karyawan bekerja dengan waktu yang efisien					
14.	Karyawan sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					
15.	Karyawan terkadang melebihi batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					

Lampiran 2 jawaban kuesioner

A. Jawaban kuesioner pada Lingkungan kerja (X)

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	Total
1	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	67
2	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	69
3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	72
4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	67
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	62
6	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	70
7	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
8	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	4	64
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	74
10	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	58
11	5	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	68
12	3	3	3	4	4	3	3	5	5	3	4	4	5	5	4	58
13	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	5	3	63
14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	59
15	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	56
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
17	4	4	5	3	5	5	4	5	3	3	4	4	4	5	4	62
18	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	58
19	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
20	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	54
21	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
22	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	61
23	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
24	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	52
25	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	2	3	3	2	3	49
26	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
27	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	51
28	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
29	5	5	3	3	4	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	53
30	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	66
31	4	4	3	3	5	4	5	3	3	4	3	5	4	3	5	58
32	5	4	5	5	5	5	3	5	3	4	5	5	5	4	5	68
33	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	3	5	66
34	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	62
35	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	57

B. Jawaban kuesioner Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	73
2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	70
3	4	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	66
4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	65
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	62
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
7	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
8	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	66
9	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	74
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	60
11	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	71
12	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	51
13	5	5	4	3	5	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	65
14	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	61
15	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	64
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	61
17	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	3	5	5	63
18	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	60
19	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	62
20	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	54
21	4	5	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	3	57
22	4	3	4	5	3	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	59
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	61
24	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	59
25	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	60
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
27	5	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	56
28	4	5	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
29	5	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	59
30	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	3	5	5	4	4	62
31	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	69
32	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	68
33	4	4	3	5	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	59
34	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	59
35	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	58

Lampiran 3 Hasil Uji Coba Validitas

A. Hasil Uji Coba Validitas Lingkungan Kerja (X)

No	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	0.374	0.361	r _{hitung} > r _{tabel}	VALID
2	0.453	0.361	r _{hitung} > r _{tabel}	VALID
3	0.705	0.361	r _{hitung} > r _{tabel}	VALID
4	0.474	0.361	r _{hitung} > r _{tabel}	VALID
5	0.702	0.361	r _{hitung} > r _{tabel}	VALID
6	0.434	0.361	r _{hitung} > r _{tabel}	VALID
7	0.746	0.361	r _{hitung} > r _{tabel}	VALID
8	0.712	0.361	r _{hitung} > r _{tabel}	VALID
9	0.758	0.361	r _{hitung} > r _{tabel}	VALID
10	0.726	0.361	r _{hitung} > r _{tabel}	VALID
11	0.485	0.361	r _{hitung} > r _{tabel}	VALID
12	0.688	0.361	r _{hitung} > r _{tabel}	VALID
13	0.649	0.361	r _{hitung} > r _{tabel}	VALID
14	0.734	0.361	r _{hitung} > r _{tabel}	VALID
15	0.708	0.361	r _{hitung} > r _{tabel}	VALID

B. Hasil Uji Coba Validis Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

No.	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	0.669	0.361	r _{hitung} > r _{tabel}	VALID
2	0.680	0.361	r _{hitung} > r _{tabel}	VALID
3	0.750	0.361	r _{hitung} > r _{tabel}	VALID
4	0.744	0.361	r _{hitung} > r _{tabel}	VALID
5	0.439	0.361	r _{hitung} > r _{tabel}	VALID
6	0.606	0.361	r _{hitung} > r _{tabel}	VALID
7	0.711	0.361	r _{hitung} > r _{tabel}	VALID
8	0.669	0.361	r _{hitung} > r _{tabel}	VALID

9	0.687	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
10	0.466	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
11	0.669	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
12	0.755	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
13	0.680	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
14	0.750	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
15	0.744	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID

Lampiran 4 Hasil Uji Coba Reliabilitas

A. Hasil Uji Coba Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	15

B. Hasil Uji Coba Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	15

	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X6	Pearson Correlation	0,327	0,202	.589**	0,218	.466**	1	.455**	.439**	0,319	.365*	0,232	.358*	.376*	.360*	.358*	.644**
	Sig. (2-tailed)	0,055	0,244	0,000	0,209	0,005		0,006	0,008	0,062	0,031	0,180	0,035	0,026	0,034	0,035	0,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X7	Pearson Correlation	0,322	0,225	0,204	0,078	0,318	.455**	1	0,042	0,204	.472**	0,062	.485**	.413*	0,123	.485**	.506**
	Sig. (2-tailed)	0,060	0,195	0,240	0,658	0,063	0,006		0,811	0,241	0,004	0,724	0,003	0,014	0,483	0,003	0,002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X8	Pearson Correlation	0,167	0,181	.680**	.426*	.342*	.439**	0,042	1	.563**	0,208	.510**	.430**	.540**	.703**	.430**	.728**
	Sig. (2-tailed)	0,336	0,297	0,000	0,011	0,044	0,008	0,811		0,000	0,231	0,002	0,010	0,001	0,000	0,010	0,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X9	Pearson Correlation	0,018	0,127	0,298	0,123	0,066	0,319	0,204	.563**	1	0,215	0,294	0,244	.398*	.609**	0,244	.519**
	Sig. (2-tailed)	0,917	0,468	0,082	0,482	0,708	0,062	0,241	0,000		0,215	0,087	0,158	0,018	0,000	0,158	0,001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X10	Pearson Correlation	.373*	0,266	0,180	0,170	0,334	.365*	.472**	0,208	0,215	1	.339*	.354*	0,247	0,169	.354*	.524**
	Sig. (2-tailed)	0,027	0,123	0,301	0,329	0,050	0,031	0,004	0,231	0,215		0,046	0,037	0,153	0,331	0,037	0,001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X11	Pearson Correlation	.595**	.343*	.487**	.513**	0,254	0,232	0,062	.510**	0,294	.339*	1	.432**	.521**	0,305	.432**	.694**

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

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

B. Uji Validitas Produktivitas (Y)

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Total
Y1	Pearson Correlation	1	0,274	.341*	0,054	.508**	.390*	.695**	.489**	0,301	0,054	0,272	0,158	.335*	0,203	.372*	.572**
	Sig. (2-tailed)		0,112	0,045	0,758	0,002	0,020	0,000	0,003	0,079	0,758	0,114	0,366	0,049	0,241	0,028	0,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y2	Pearson Correlation	0,274	1	0,155	0,178	.547**	0,056	.693**	0,219	0,271	0,178	0,137	0,091	0,319	0,062	0,108	.476**
	Sig. (2-tailed)	0,112		0,373	0,307	0,001	0,750	0,000	0,206	0,116	0,307	0,431	0,604	0,061	0,725	0,536	0,004
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y3	Pearson	.341*	0,155	1	0,322	0,163	.829**	0,290	.520**	0,174	0,322	0,302	0,264	0,108	0,312	.648**	.634**

	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	0,045	0,373		0,059	0,349	0,000	0,091	0,001	0,316	0,059	0,078	0,125	0,538	0,068	0,000	0,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y4	Pearson Correlation	0,054	0,178	0,322	1	0,245	.398*	0,241	0,234	0,158	1.000**	.342*	.358*	.363*	.389*	.393*	.631**
	Sig. (2-tailed)	0,758	0,307	0,059		0,157	0,018	0,163	0,177	0,365	0,000	0,044	0,035	0,032	0,021	0,019	0,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y5	Pearson Correlation	.508**	.547**	0,163	0,245	1	0,294	.739**	.387*	.442**	0,245	0,205	0,202	.589**	.342*	0,206	.661**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,001	0,349	0,157		0,086	0,000	0,022	0,008	0,157	0,238	0,244	0,000	0,044	0,235	0,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y6	Pearson Correlation	.390*	0,056	.829**	.398*	0,294	1	0,294	.567**	0,223	.398*	.392*	.466**	0,215	.440**	.679**	.728**
	Sig. (2-tailed)	0,020	0,750	0,000	0,018	0,086		0,087	0,000	0,198	0,018	0,020	0,005	0,214	0,008	0,000	0,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y7	Pearson Correlation	.695**	.693**	0,290	0,241	.739**	0,294	1	.470**	.474**	0,241	0,280	0,278	.438**	0,234	.368*	.724**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,091	0,163	0,000	0,087		0,004	0,004	0,163	0,104	0,105	0,009	0,176	0,030	0,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y8	Pearson Correlation	.489**	0,219	.520**	0,234	.387*	.567**	.470**	1	.389*	0,234	.342*	0,322	0,169	0,192	.761**	.682**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,206	0,001	0,177	0,022	0,000	0,004		0,021	0,177	0,044	0,059	0,330	0,269	0,000	0,000

	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y9	Pearson Correlation	0,301	0,271	0,174	0,158	.442**	0,223	.474**	.389*	1	0,158	.366*	0,133	0,071	0,110	.360*	.488**
	Sig. (2-tailed)	0,079	0,116	0,316	0,365	0,008	0,198	0,004	0,021		0,365	0,030	0,446	0,685	0,531	0,033	0,003
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y10	Pearson Correlation	0,054	0,178	0,322	1.000**	0,245	.398*	0,241	0,234	0,158	1	.342*	.358*	.363*	.389*	.393*	.631**
	Sig. (2-tailed)	0,758	0,307	0,059	0,000	0,157	0,018	0,163	0,177	0,365		0,044	0,035	0,032	0,021	0,019	0,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y11	Pearson Correlation	0,272	0,137	0,302	.342*	0,205	.392*	0,280	.342*	.366*	.342*	1	.415*	0,265	.632**	.361*	.601**
	Sig. (2-tailed)	0,114	0,431	0,078	0,044	0,238	0,020	0,104	0,044	0,030	0,044		0,013	0,124	0,000	0,033	0,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y12	Pearson Correlation	0,158	0,091	0,264	.358*	0,202	.466**	0,278	0,322	0,133	.358*	.415*	1	0,326	.525**	0,329	.568**
	Sig. (2-tailed)	0,366	0,604	0,125	0,035	0,244	0,005	0,105	0,059	0,446	0,035	0,013		0,056	0,001	0,053	0,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y13	Pearson Correlation	.335*	0,319	0,108	.363*	.589**	0,215	.438**	0,169	0,071	.363*	0,265	0,326	1	.444**	-0,007	.546**
	Sig. (2-tailed)	0,049	0,061	0,538	0,032	0,000	0,214	0,009	0,330	0,685	0,032	0,124	0,056		0,008	0,966	0,001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y14	Pearson Correlation	0,203	0,062	0,312	.389*	.342*	.440**	0,234	0,192	0,110	.389*	.632**	.525**	.444**	1	0,228	.590**

	Sig. (2-tailed)	0,241	0,725	0,068	0,021	0,044	0,008	0,176	0,269	0,531	0,021	0,000	0,001	0,008		0,189	0,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y15	Pearson Correlation	.372*	0,108	.648**	.393*	0,206	.679**	.368*	.761**	.360*	.393*	.361*	0,329	-0,007	0,228	1	.671**
	Sig. (2-tailed)	0,028	0,536	0,000	0,019	0,235	0,000	0,030	0,000	0,033	0,019	0,033	0,053	0,966	0,189		0,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Total	Pearson Correlation	.572**	.476**	.634**	.631**	.661**	.728**	.724**	.682**	.488**	.631**	.601**	.568**	.546**	.590**	.671**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,004	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,003	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

Lampiran 6 Uji Reliabilitas

A.

Uji Reliabilitas Lingkungan kerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	57.29	34.739	.516	.879
X2	57.54	36.079	.367	.885
X3	57.49	33.845	.636	.874
X4	57.60	35.541	.438	.882
X5	57.40	34.718	.480	.881
X6	57.49	34.610	.579	.877
X7	57.54	35.903	.431	.882
X8	57.37	33.829	.674	.872
X9	57.63	35.005	.423	.884
X10	57.66	36.055	.457	.881
X11	57.60	32.953	.618	.875
X12	57.40	33.247	.717	.870
X13	57.51	33.081	.710	.870
X14	57.49	34.963	.451	.882
X15	57.40	33.247	.717	.870

B.

Uji Reliabilitas Produktivitas Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	58.46	30.785	.512	.874
Y2	58.66	30.232	.370	.881
Y3	58.54	29.079	.554	.872
Y4	58.60	29.247	.552	.872
Y5	58.74	29.255	.591	.870
Y6	58.60	28.188	.661	.866
Y7	58.71	28.975	.668	.867
Y8	58.77	28.652	.608	.869
Y9	58.94	30.938	.411	.878
Y10	58.60	29.247	.552	.872
Y11	58.60	30.012	.531	.873
Y12	58.69	29.987	.487	.875
Y13	58.43	30.076	.460	.876
Y14	58.37	30.240	.522	.873
Y15	58.49	29.904	.616	.870

Lampiran 7 Surat Perizinan Penelitian



SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN MAGANG

Nomor : 016.5/Ket-SdmU/Skb/Divre Janten 2021

Yang bertandatangan dibawah ini Administratur Madya / Kepala Kesatuan Pemangkuan Hutan Sukabumi
Dengan ini menerangkan :

Nama : Milla Nurhabybah
NPM : 021118258
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas : Pakuan Bogor

Bahwa yang bersangkutan telah melaksanakan Riset/Magang di Perum Perhutani KPH Sukabumi, yang dilaksanakan dari tanggal 13 September 2021 sampai dengan 30 Nopember 2021.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk gunakan sebagaimana mestinya.

Sukabumi, 10 Desember 2021
Administratur Madya
DIVISI
REGIONAL
JAWA BARAT & BANTEN
SUKABUMI
Asen Setiawan, S.Hut
PH119700926199810100