

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN UP3 DI YOGYAKARTA**



**DISUSUN OLEH:
ELVIANA UBA SILI B.R**

18001476

**PROGRAM STUDI DIPLOMA TIGA MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU BISNIS KUMALA NUSA
YOGYAKARTA**

2021

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Tugas Akhir : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas
Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.PLN UP3 Di
Yogyakarta.

Nama : Elviana Uba Sili B.R

Nim : 18001476

Program Studi : Manajemen Administrasi

Konsentrasi : Manajemen Administrasi Perkantoran

Tugas Akhir ini telah disetujui oleh Dosen Pembimbing Tugas Akhir Program
Studi Sekolah Tinggi Ilmu Bisnis Kumala Nusa Yogyakarta.

Hari :

Tanggal :

Mengetahui
Dosen Pembimbing

SARJITA, S. E., M. M.

NIK. 11300114

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.PLN UP3 DI YOGYAKARTA

Laporan Tugas Akhir ini telah diajukan pada Sekolah Tinggi Ilmu Bisnis Kumala Nusa Yogyakarta untuk memenuhi persyaratan akhir pendidikan pada Program Studi Manajemen.

Disetujui dan disahkan pada :

Hari :

Tanggal :

Tim Penguji

Ketua

Anggota

Anung Pramudyo, S. E., M.M.

Siti Nurhayati, S. E., M.M.

NIP. 19780204 200501 1002

NIP. 11600118

Mengetahui

Ketua STIBSA Yogyakarta

Anung Pramudyo, S.E., M. M.

NIP. 19780204 200501 1002

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Elviana Uba Sili B.R

NIM : 18001476

Judul Tugas Akhir : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan Pada PT.PLN UP3 Di Yogyakarta

Dengan ini saya menyatakan bahwa Tugas Akhir ini merupakan karya hasil saya sendiri dan belum pernah diterbitkan oleh pihak manapun kecuali tersebut dalam referensi dan bukan merupakan hasil karya orang lain sebagian manupun secara keseluruhan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya. Apabila dikemudian hari ada yang mengklaim bahwa karya ini milik orang lain dan dibenarkan secara hukum, maka saya bersedia dituntut berdasarkan hukum.

Yogyakarta,

Yang membuat pernyataan

Elviana Uba Sili B.R

18001476

MOTTO

Malu bertanya sesak di jalan

Tanamkan kepercayaan diri dalam hati buang rasa malu jauh

Waktu terus berjalan tidak bisa diundur atau berhenti jika ada waktu hari ini mengapa harus menunggu hari esok jangan ditunda-tunda lagi karena waktu terus berjalan jadi kapan kita maju terus kedepan jika kita masih di tempat yang sama, harga waktumu gunakanlah untuk melakukan hal-hal yang penting karena waktu itu sangat berharga

(penulis)

Semangat tak akan hilang jika jiwa dan hati tidak berpaling, untuk menjadi lebih baik, anda sendiri perlu berubah menjadi lebih baik karena tanpa permulaan, anda tidak akan menempuh kejayaan dan keuntungan untuk menjadi lebih baik

(Zulrina)

PERSEMBAHAN

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan karunianya, yang telah memberikan kesehatan dan rahmat, sehingga penulis masih diberikan kesehatan untuk menyelesaikan TA ini, sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Diploma, yang akhirnya TA ini bisa selesai diwaktu yang tepat.

Tugas Akhir ini penulis persembahkan untuk :

1. Tuhan Yesus Kristus, karena atas segala kemurahan dan perlindungannya penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan baik.
2. Ayah dan Ibu, terima kasih atas doa, semangat, motivasi, pengorbanan, nasehat serta kasih sayang tidak pernah henti sampai saat ini.
3. Adik-adikku Elwin, Pisa dan vera terima kasih atas semangat dan doanya selama ini.
4. Bapak Anung Pramudyo, S. E., M.M. selaku Ketua STIBSA Yogyakarta.
5. Bapak Sarjita, S. E., M.M. selaku dosen pembimbing TA yang telah membimbing sampai akhir.
6. Seluruh Dosen dan Staf kampus STIBSA Yogyakarta.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan karunianya sehingga Laporan Tugas Akhir dengan judul "*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.PLN UP3 Di Yogyakarta*" ini dapat diselesaikan dengan baik. Tugas Akhir ini disusun guna melengkapi tugas dan memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Ahli Madya pada Program Diploma III Manajemen.

Penyusunan Tugas Akhir ini banyak sekali mendapat dukungan dan bantuan berbagai pihak, sehingga Tugas Akhir ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus, karena atas segala kemurahan dan perlindungannya penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan baik.
2. Ayah dan Ibu, terima kasih atas doa, semangat, motivasi, pengorbanan, nasehat serta kasih sayang tidak pernah henti sampai saat ini.
3. Bapak Anung Pramudyo, S.E., M.M. selaku Ketua STIBSA Yogyakarta.
4. Bapak Sarjita, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing TA yang telah membimbing sampai akhir.
5. Seluruh Dosen dan Staf kampus STIBSA Yogyakarta.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
ABSTRAK	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	2
C. Tujuan.....	3
D. Manfaat Penelitian	3
BAB II.....	4
LANDASAN TEORI.....	4
A. Lingkungan Kerja.....	4
1. Pengertian Lingkungan	4
2. Jenis Lingkungan Kerja	5
3. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja.....	6
B. Produktivitas.....	11
C. Pengertian Karyawan	16
D. Kerangka Pikir	17
E. Hipotesis	17
BAB III.....	18
METODE PENELITIAN	18
A. Lokasi Penelitian	18

B. Jenis Penelitian.....	18
C. Populasi dan Sampel	18
D. Teknik Pengambilan Sampel	20
E. Jenis Data.....	21
F. Teknik Pengumpulan Data	21
G. Definisi Operasional.....	22
H. Uji Validitas dan Reliabilitas	24
I. Uji Hipotesis dan Analisis Data.....	26
BAB IV	30
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	30
A. Gambaran Umum.....	30
1. Sejarah.....	30
2. Visi, Misi dan Tujuan	31
B. Hasil Penelitian.....	32
C. Pembahasan	40
BAB V.....	43
PENUTUP	43
A. Kesimpulan	43
B. Saran.....	44
DAFTAR PUSTAKA	45
LAMPIRAN	47

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Definisi Operasional.....	23
Tabel 3. 2 Skor Dalam Skala Likert	24
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	33
Tabel 4. 2 Karakteristik Berdasarkan Usia.....	33
Tabel 4. 3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	34
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	35
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan	35
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas	36
Tabel 4. 7 Hasil Uji t.....	37
Tabel 4. 8 Regresi Linier Sederhana.....	37
Tabel 4. 9 Hasil Uji Korelasi.....	38
Tabel 4. 10 Uji Kofesien Determinasi	39

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir.....	17
---------------------------------	----

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dan sampel adalah karyawan PT.PLN (Persero) Pelaksanaan Pelayanan pelanggan UP3 Yogyakarta yang berjumlah 50 orang karyawan. Variable bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X), sedangkan variable terikat adalah produktivitas karyawan (Y). Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan ini, menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas kerja melalui lingkungan kerja pada PT.PLN (Persero) Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan UP3 Di Yogyakarta secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan ditunjukkan koefisien determinasi $r^2 = 0,354$ atau sebesar 35,4% sisanya 64,6% dipengaruhi oleh faktor lain, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh cukup kuat pada produktivitas karyawan.

Kata Kunci : lingkungan kerja dan produktivitas Kerja karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi sekarang ini, semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing karena persaingan dalam dunia bisnis yang semakin sengit mengharuskan perusahaan untuk dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Berdasarkan pada semakin tingginya tuntutan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan, memaksa seluruh faktor yang ada di dalam organisasi untuk bekerja dengan maksimal sehingga mampu menjawab tantangan di masa akan datang. Oleh karena itu, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan yang juga sangat penting untuk diperhatikan agar dapat mencapai tujuan dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, maka pegawai akan merasa malas untuk melakukan suatu pekerjaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja. Apabila semangat kerja karyawan meningkat maka otomatis produktivitas karyawan juga akan meningkat hal ini, dapat berjalan dengan baik maka berjalan dengan baik (Susanti, 2007).

Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah lingkungan kerja yaitu

segala sesuatu yang ada disekitar pekerja. Yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas (Nitisemito 2012). Adanya lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan dorongan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh kepada karyawan, sehingga dapat memberikan prestasi kerja terhadap pencapaian tujuan. Dengan demikian perusahaan akan tetap eksis dalam pengembangan usahanya. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendukung produktivitas karyawan yang baik pula.

PT. PLN (Persro) Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan UP3 Yogyakarta berlokasi di jalan Gegong Kuning no.3 Yogyakarta hanya terdapat satu UP3 sebagai pusat pelayanan di area Yogyakarta yang bertugas mengatur seluruh distribusi energy listrik di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Di kantor tersebut juga terdapat loket pembayaran, dimana pelanggan dapat membayar rekening listrik. Mengingat betapa pentingnya peranan lingkungan kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN UP3 Di Yogyakarta”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka rumusan masalahnya yang ingin di jelaskan dalam penelitian ini adalah apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN UP3 Di Yogyakarta.

C. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN UP3 Di Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

1. Bagi Peneliti

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat digunakan untuk menerapkan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah dan untuk mempertajam pengetahuan serta wawasan.

2. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat memberikan manfaat dan pengembangan wawasan dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

3. Bagi Akademi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan

Pengertian Lingkungan Kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai peranan langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memandai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya akan dapat menurunkan motivasi kerja karyawan.

Lingkungan kerja di desain sedemikian rupa agar tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan kurang mendukung di perolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan Alex S. Nitisemito, (2000:183). Lingkungan kerja merupakan

suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan kewajibannya sehari-hari yang meliputi beberapa bagian Agus Ahyari, (2000:128). Selanjutnya menurut Sedarmayati (2009:21) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dalam penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

2. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001:21) menyatakan ada dua jenis lingkungan kerja yakni lingkungan kerja fisik dan non fisik. Berikut penjelasan lengkapnya.

a. Lingkungan kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya

temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

3. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan diantaranya adalah :

- a. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang Cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Apabila kondisi temperature terlalu dingin akan mengakibatkan gairah kerja menurun, sedangkan temperature udara yang terlampu panas, akan mengakibatkan cepat timbul kelelahan tubuh dan dalam bekerja cenderung membuat banyak kesalahan.

c. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperature udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari dalam tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dan disekitarnya.

d. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan tercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan manusia. Dengan cukup oksigen disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alat ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal.

g. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air conditioner yang tepat merupakan cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

h. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih

dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

i. Dekorasi di tempat kerja

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

j. Music di tempat kerja

Menurut para pakar, music yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya music yang di perdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

k. 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 keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga ke tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

l. Peralatan kantor di kerja

Pengaruh peralatan kerja atas efisiensi kerja karyawan merupakan soal yang penting. Riset telah membuktikan bahwa tempat duduk

dapat memberikan kenikmatan, membantu efisiensi dan melindungi kesehatan dengan memberi kesempatan para karyawannya untuk duduk dalam sikap yang tepat. Selain tempat duduk yang baik, maka peralatan yang lain juga dapat mendukung kerja para karyawan seperti adanya mesin hitung, telephone, mesin ketik, mesin faximile dan kompur yang dapat mempermudah dalam menyimpan arsip-arsip perusahaan maupun dalam menganalisa data hasil produksi, peralatan kantor yang ada harus sesuai dengan kebutuhan yang ada karena tidak akan menghambat kerja karyawan lainnya akibat dari terbatasnya fasilitas dan peralatan yang ada. Peralatan kantor yang cukup dan lengkap akan mempercepat kerja karyawan karena tidak saling menunggu akibat dari alat yang digunakan dipakai oleh orang lain dalam waktu yang bersamaan.

B. Produktivitas

Produktivitas merupakan tolok ukur utama bagi kemajuan suatu perusahaan. Peningkatan produktivitas secara keseluruhan akan menunjukkan potensi tenaga kerja dari berbagai aspek. misalnya pendidikan, lingkungan kerja dan lain –lain. Menurut Winardi, (2000), bahwa produktivitas adalah jumlah hasil yang dicapai oleh seseorang pekerja atau unit faktor produksi lain dalam jangnan wakatu tertentu. Bambang Kussriyanto (2002), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Menurut Joseph M. Putti, (2010) suatu tingat perbandingan

antar besarnya keluaran, dengan besarnya masukan. Sedangkan menurut Lili Asjdudiredja dan Kusmana Permana (2000), nilai output dalam hubungannya dengan kesatuan input tertentu, umumnya dinyatakan sebagai imbalan daripada hasil kerja rata-rata dalam hubungannya dengan jam orang rata-rata dari tenaga kerja yang diberikan dalam proses tersebut.

Dari pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara jumlah yang dihasilkan dengan jumlah tiap sumber yang dipergunakan selama proses produksi berlangsung. Dengan demikian perusahaan perlu meningkatkan produktivitas kerja karyawannya untuk mencapai target dan meningkatkan efisiensi yang mengaruh pada produktivitas kerja, produktivitas dapat ditentukan dari jumlah hasil yang dicapai karyawan, pemanfaatan waktu yang tepat serta tingkat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas

Tujuan perusahaan dalam memperoleh tingkat produktivitas kerja karyawan yang tinggi harus ditunjug oleh beberapa faktor dalam perusahaan. Baik faktor yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri maupun di luar karyawan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menurut Panji Anaroga (2009) sebagai berikut :

a. Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik, dengan demikian pendidikan merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru.

b. Motivasi

Pimpinan perusahaan perlu mengetahui dan memahami motivasi kerja dari setiap karyawannya. Dengan mengetahui motivasi itu, maka pimpinan dapat membimbing dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

c. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan memahami segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi. Kedisiplin dapat dibina melalui latihan-latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya yang akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

d. Ketrampilan

Ketrampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Ketrampilan kerja karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui kursus-kursus atau latihan kerja.

e. Sikap dan etika kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang di dalam hubungan kerja sangat penting artinya, dengan tercapainya hubungan dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas.

f. Gizi dan kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang dikonsumsi setiap hari. Gizi yang baik akan mempengaruhi kesehatan karyawan dan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

g. Tingkat penghasilan

Semakin tinggi prestasi kerja karyawan akan semakin besar upah yang diterima. Dengan penghasilan yang cukup akan memberikan semangat kerja bagi setiap karyawan untuk memacu prestasi.

h. Lingkungan kerja dan iklim kerja

Lingkungan kerja dari karyawan disini termasuk hubungan antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, lingkungan kerja, penerangan dan lain-lain. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian perusahaan karena karyawan enggan bekerja karena tidak

ada kekompakan kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan.

Hal ini dapat mengganggu kerja karyawan.

i. Teknologi

Adanya kemajuan teknologi meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih yang dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

j. Sarana produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

k. Jaminan sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan menunjang kesehatan dan pelayanan keselamatan. Dengan harapan supaya karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat kerja.

l. Manajemen

Adanya manajemen yang baik, maka karyawan akan terorganisasi dengan baik pula. Dengan demikian produktivitas kerja akan maximum.

m. Kesempatan berprestasi

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi maka karyawan akan meningkatkan produktivitasnya.

Dari uraian diatas sebenarnya pengertian produktivitas kerja karyawan pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

C. Pengertian Karyawan

Karyawan / pegawai adalah setiap orang yang menyumbangkan jasanya kepada suatu badan swasta maupun usaha pemerintah seperti pegawai pemerintah atau pegawai negeri menurut Wursanto (2000). Menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Tenaga kerja atau karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Tenaga kerja atau karyawan adalah jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut. Dengan pendapat yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja atau karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan atau aktivitas yang dapat menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan.

D. Kerangka Pikir



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

E. Hipotesis

diduga lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN UP3 Di Yogyakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Lokasi penulis melakukan penelitian yaitu di PT.PLN (Persero) Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan UP3 Di Yogyakarta yang beralamat di Jl. Gedungkuning No. 3, Pringgolayan, Kec. Banguntapan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang di pakai dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang merupakan penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya penelitian ini, tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT PLN UP3 Di Yogyakarta. Penelitian ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel dan juga data-data yang dikumpulkan menggunakan instrument atau alat ukur maupun menggunakan kuesioner, kemudian dengan adanya Kuisisioner atau data-data tersebut akan mempermudah dalam melakukan analisis dengan statistik atau secara kuantitatif.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan yang menjadi sumber data dan informasi mengenai sesuatu yang ada hubungan dengan penelitian

tentang data yang diperlukan. Kumpulan subjek atau objek yang akan dikenai generalisasi hasil penelitian (Kasmawati, 2014). Sedangkan menurut Sugiyono (2012) dalam (Wahyuningtias et al., 2014) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pendapat di atas tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan-karyawan tetap yang bekerja (tidak termasuk office boy) di PT PLN (Persero) Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan UP3 Yogyakarta yang berjumlah 60 orang.

2. Sampel

Sugiyono (2012) dalam (Wahyuningtias et al., 2014) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Besarnya sampel dapat ditentukan melalui statistik dan deskriptif atau melalui kuantitatif. Pengambilan sampel ini dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang dapat berfungsi maupun dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel terpilih adalah 50 responden atau karyawan di PT PLN (Persero) Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan UP3 Yogyakarta pada tanggal 12 sampai 20 Mei 2021.

Berdasarkan panduan tersebut, maka jumlah sampel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini jumlah 50 reponden, dimana jumlah tersebut telah memenuhi syarat minimal dan dapat mewakili populasi dari karyawan PT.PLN (Persero) Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan UP3 Yogyakarta.

D. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel menggunakan data dan informasi maupun juga bagian dari jumlah dan karakteristik dimiliki oleh populasi yang akan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pengambilan Sampel dari penelitian ini menggunakan metode Convenience Sampling, yaitu sering disebut juga dengan incidental Sampling accidental Sampling. Convenience artinya mudah atau kemudahan atau kenyamanan (dalam arti tidak memberikan kesulitan atau kesusahan). Incidental artinya tidak secara sengaja, secara kebetulan, atau samplingan (bukan yang pokok atau utama). Accidental artinya (salah satu yang cocok dengan pengambilan sampel) adalah tidak secara sengaja, atau secara kebetulan. Convenience Sampling maksudnya mengambil sampel dari populasi tertentu yang paling mudah dijangkau atau didapatkan.

E. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner (angket) kepada karyawan PT.PLN (Persero) Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan UP3 Di Yogyakarta.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang berisi tentang rangkaian pertanyaan tertulis mengenai pokok permasalahan yang diteliti dengan mengacu pada variabel-variabel penelitian untuk mendapatkan informasi maupun juga untuk memperoleh data-data dari para responden yang dipakain disini adalah karyawan PT.PLN (Persero) Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan UP3 Yogyakarta, dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Teknik Observasi (Pengamatan)

Teknik observasi (Pengamatan) adalah pengamatan atau ke tempat observasi penelitian secara langsung yang dilakukan oleh penulis untuk memperoleh informasi, bahan dan data-data yang diperlukan penulis.

2. Teknik Kuisisioner (Angket)

Teknik Kuisisioner (Angket) adalah teknik pengumpulan data yang berisikan rangkaian pertanyaan tertulis mengenai pokok permasalahan yang di teliti oleh penulis dengan mengacukan pada variabel-variabel penelitian untuk mendapatkan informasi dan data dari pada responden yaitu karyawan PT. PLN (Persero) Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan UP3 Di Yogyakarta, teknik ini digunakan untuk mengambil data primer. Menurut Maryani (2019) Teknik observasi (pengamatan) merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan aktivitas pencatatan fenomena yang dilakukan secara sistematis dengan mengamati hal yang berkaitan dengan ruang, tempat pelaku, kegiatan, waktu, peristiwa, dan tujuan.

G. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana variabel diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Definisi operasional pada penelitian adalah unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau yang tercakup dalam paradigma penelitian sesuai dengan hasil perumusan masalah (J. Supranto, 2003) dalam (Cahyono, 2018). Maka indikator-indikator yang diukur dalam variable penelitian ini, yaitu :

Tabel 3. 1**Definisi Operasional**

Variable	Definisi Operasional	Sumber	Indikator
Lingkungan kerja (X)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.	Alex.S.Nitsemito (2000 : 183)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana kerja karyawan 2. Jasmani 3. Hubungan karyawan dan atasan.
Produktivitas Karyawan (Y)	Produktivitas adalah peningkatan proses produksi, peningkatan produksi berarti perbandingan yang membaik jumlah sumber daya yang dipergunakan (masukan) dengan jumlah barang-barang dan jasa-jasa yang diproduksi (keluaran).	Sukanto Reksohadiprodjo (2003:13) dalam (Pertiwi, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap kerja karyawan 2. Kuantitas kerja karyawan 3. Kualitas kerja karyawan.

Sumber : Data Primer Diolah (lapiran,2021)

Untuk mengukur variable produktivitas karyawan pada table di atas digunakan skala pengukuran. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Kasmawati,

2014). Data yang diolah menggunakan skala likert dengan dengan jawaban atas pertanyaan yaitu skala nilai 1-5. Dimana nilai yang dimaksud adalah skor atas jawaban responden atau dari karyawan PT.PLN (Persero) Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan UP3 Di Yogyakarta, nilai yang digunakan peneliti yaitu :

Tabel 3. 2

Skor Dalam Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Data Primer Diolah (lampiran, 2021)

H. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas suatu instrumen menunjukkan suatu alat ukur yang dapat mengukur sejauh mana kebenaran alat itu untuk mengukur sesuatu yang diperlukan atau seberapa kesahihannya (Mardalis, 2014: 60). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar

skor butir pertanyaan dengan total skor variable (Pertiwi, 2017). Untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak peneliti menggunakan Korelasi *Product Moment* sebagai alat mengukur validitas instrument. Rumus *Product Moment* yang digunakan sebagai berikut :

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

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

X = Lingkungan kerja

Y = Produktivitas kerja karyawan

n = Jumlah sampel/responden

Tarif signifikasi ditentukan 5% jika diperoleh korelasi yang lebih besar dari *r* table pada tariff signifikasi 0,05 berarti butir pertanyaan tersebut valid.

2. Uji Reliabilitas

uji reliabilitas adalah uji yang berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan, suatu data yang reliable atau konsisten akan cenderung valid, walaupun belum tentu valid (Sugiyono, 2012:268). Jadi Uji Reliabilitas suatu penelitian yang diukur sejauh

mana hasil pengukuran dapat di percaya. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan menggunakan rumus cronbach alpha, suatu instrument dinyatakan reliabel bila nilai alpha mendekati angka 1 (Rahayu, 2017).

Rumus :

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrument

$\sum \sigma_i^2$ = jumlah varian butir

σ_t^2 = varians total

n = jumlah sampel/responden

(Sunyoto, 2012) mengatakan bahwa suatu variabel dikatakan reliable, apabila hasil $\alpha > 0,6$ dan di katakana tidak reliable apabila hasil $< 0,6$. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS.

I. Uji Hipotesis dan Analisis Data

1. Uji Hipotesis

Menurut Kasmawati, 2014 hipotesis pada dasarnya merupakan suatu proporsi atau anggapan-anggapan yang mungkin benar, dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan atau persoalan ataupun

untuk penelitian lebih lanjut. Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis dilakukan dengan menggunakan alat uji t (uji ketepatan parameter penduga). Uji t merupakan pengujian koefisien regresi individu untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel dalam mempengaruhi variabel dependen, dengan menganggap variabel lain konstan atau tetap. Secara otomatis H_a diterima apabila H_0 ditolak. Adapun langkah-langkah dalam pengujian hipotesis sebagai berikut :

a. Merumuskan Hipotesis

H_0 : tidak ada pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja (variabel independen) terhadap kinerja karyawan (variabel dependen)

H_a : ada pengaruh signifikan dari lingkungan kerja (variabel independen) terhadap kinerja karyawan (variabel dependen).

b. Menentukan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% dengan derajat kebebasan (df) = $n-k$.

c. Membuat keputusan terhadap hipotesis dengan membandingkan nilai t_{hitung} . jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi $< 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sebaliknya $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan signifikansi $> 0,05$ berarti tidak berpengaruh.

2. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif yang merupakan analisis data yang menggunakan angka-angka yang didapatkan dari pengolahan data melalui rumusan, kemudian dijelaskan dalam suatu uraian adapun analisis data menggunakan data sebagai berikut :

a. Korelasi

Korelasi merupakan teknik yang digunakan untuk menguji ada atau tidaknya hubungan serta arah hubungan dari dua variabel atau lebih yang sifatnya kuantitatif.

b. Koefisien Determinasi (R)

bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai R square dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai R square berkisar antara 0-1 (Rismalasari, 2014)

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis korelasi diatas bertujuan untuk mengetahui kuaatnya hubungan antara Lingkungan Kerja (X) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y), sedangkan analisis regresi bertujuan untuk 1) mengetahui Pengaruh dari Lingkungan Kerja (X) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) apabila Lingkungan Kerja (X) naik 1 unit, dan 2) meramalkan nilai Produktivitas Kerja Karyawan (Y) apabila variabel Lingkungan Kerja (X) yang

berkorelasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) nilainya sudah diketahui. Rumus Regresi Linier Sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

a = nilai Y apabila X = 0

b = koefisien regresi, mengukur besarnya pengaruh X terhadap Y apabila naik satu unit

X = variabel bebas

Y = variabel tidak bebas

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Sejarah

PT. PLN berawal di akhir abad 19, bidang pabrik gula dan pabrik ketenagalistrikan di Indonesia mulai ditingkatkan saat beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan pabrik the mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri.

Antara tahun 1942-1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan-perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang, setelah Belanda menyerah kepada pasukan tentara Jepang di awal Perang Dunia II. Proses peralihan kekuasaan kembali terjadi di akhir Perang Dunia II pada Agustus 1945, saat Jepang menyerah kepada Sekutu. Kesempatan ini dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh listrik melalui delegasi Buruh/Pegawai Listrik dan Gas yang bersama-sama dengan Pemimpin KNI Pusat berinisiatif menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia. Pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW.

Pada tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU-PLN (Badan Pemimpin Umum Perusahaan Listrik Negara)

yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang sama, 2(dua) perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik Negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan.

Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 17, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrik (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum.

Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang.

2. Visi, Misi dan Tujuan

a. Visi

Menjadi Perusahaan Listrik Terkemuka se-Asia Tenggara dan pilihan Pelanggan untuk Solusi Energi.

b. Misi

1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.

2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
3. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.
4. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.

c. Tujuan

Untuk menyelenggarakan usaha penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum dalam jumlah dan mutu yang memadai serta memupuk keuntungan dan melaksanakan penugasan Pemerintah di bidang ketenagalistrikan dalam rangka menunjang pembangunan dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Berdasar kuisisioner yang telah disebar, karakteristik dari 50 responden dari karyawan PT.PLN (Persero) Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan UP3 Yogyakarta yang terdiri dari jenis Kelamin, Usia/Umur, dan Pendidikan terakhir.

a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	24	48%
Perempuan	26	52%
Total	50	100%

Sumber : Data Primer Diolah (lampiran, 2021)

Dilihat pada table di atas menjelaskan hasil kuesioner yang telah diisi oleh karyawan PT.PLN (Persero) Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan UP3 Yogyakarta sebagai 50 responden, dan dari table tersebut menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin perempuan yaitu dengan jumlah persentasi sebesar 52%.

b. Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Persentase
20-29	22	44%
30-39	23	46%
>40	5	10%
Total	50	100%

Sumber : Data Primer Diolah (lampiran, 2021)

Dilihat dari table di atas karakteristik responden berdasarkan usia dari 50 responden pada PT.PLN (Persero) Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan UP3 Di Yogyakarta menunjukkan bahwa sebagian besar

berusia 30-39 tahun yang memiliki jumlah persentasi sebesar 46% dari 50 responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SLTA	7	14%
D3	11	22%
S1	31	62%
Lainnya	1	2%
Total	50	100%

Sumber : Data Primer Diolah (lampiran, 2021)

Dilihat dari table di atas, karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dari 50 responden pada PT.PLN (Persero) Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan UP3 Yogyakarta menunjukkan bahwa sebagian besar dari 50 responden pendidikan terakhirnya S1 yang memiliki jumlah persentasi sebesar 62%.

2. Hasil Uji Kualitas Instrument

Hasil uji Kualitas Instrument terdiri dari Uji Validitas dan Reliabilitas sebagai berikut :

a. Uji Validitas

1) Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X)

Tabel 4. 4**Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja**

No	Item Pertanyaan	Signifikan	Rtable	Keterangan
1	X1	0,652	<0,05	Valid
2	X2	0,483	<0,05	Valid
3	X3	0,149	<0,05	Tidak Valid
4	X4	0,612	<0,05	Valid
5	X5	0,666	<0,05	Valid
6	X6	0,703	<0,05	Valid
7	X7	0,359	<0,05	Tidak Valid
8	X8	0,729	<0,05	Valid

Sumber : Data Primer Diolah (lampiran, 2021)

Berdasarkan output nilai signifikansi yang ada pada table 4.6 di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 8 pertanyaan terdapat 2 pernyataan yang tidak valid sehingga 2 pernyataan tersebut tidak digunakan atau dihapus.

2). Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 5**Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan**

No	Item Pertanyaan	Signifikan	Rtable	Keterangan
1	Y1	0,740	<0,05	Valid
2	Y2	0,797	<0,05	Valid
3	Y3	0,835	<0,05	Valid
4	Y4	0,794	<0,05	Valid
5	Y5	0,839	<0,05	Valid

Sumber : Data Primer Diolah (lampiran, 2021)

Berdasarkan output nilai signifikansi yang ada pada table 4.7 di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dinyatakan valid. Karena tiap item pertanyaan mendapatkan nilai signifikan lebih kecil dari 5% atau $<0,05$.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 6

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cranbach Alpha	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X)	0,643	Reliabel
2	Produktivitas Karyawan (Y)	0,848	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah (lampiran,2021)

Berdasarkan hasil uji Reliabilitas dari seluruh variabel dapat disimpulkan bahwa nilai reliabilitas tersebut reabel karena nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$. Hasil pengujian dinyatakan reliabel (handal) yang terangkum pada table 4.8 di atas diketahui bahwa tidak ada variabel yang gugur.

c. Hasil Uji Hipotesis

Uji t

1. Jika nilai sig $< 0,05$, atau $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variable X variable Y
2. Jika nilai sig $> 0,05$, atau $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variable X terhadap Variabel Y

Tabel 4. 7**Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,208	1,946		6,273	,000
Lingkungan Kerja	,389	,076	,595	5,126	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan

Sumber : Data Primer Diolah (lampiran,2021)

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan dari tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada Lingkungan Kerja (X) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) karena nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

d. Regresi Linier Sederhana

Tabel 4. 8**Regresi Linier Sederhana****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.208	1.946		6.273	.000

Lingkungan Kerja	.389	.076	.595	5.126	.000
------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah (lampiran,2021)

Output bagian kelima (Coefficients) : diketahui nilai Constant (a) sebesar 12.208, sedangkan nilai Trust (b / koefisien regresi) sebesar 0,389, sehingga persamaan regresi dapat ditulis :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 12,208 + 0,389$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 12.208, artinya nilai konsisten variabel Produktivitas Kerja Karyawan adalah sebesar 12.208.
- Koefisien regresi X sebesar 0,389 artinya setiap kenaikan 1 poin pada variabel Lingkungan Kerja akan meningkatkan nilai Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,389 poin.

e. Hasil Korelasi

Tabel 4. 9

Hasil Uji Korelasi

		Lingkungan Kerja	Produktivitas karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	,595**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	50	50

Produktivitas karyawan	Pearson Correlation	,595**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	50	50

Sumber : Data Primer Diolah (lampiran,2021)

Berdasarkan pengujian regresi pada tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,595 berarti dengan ini menunjukkan besarnya hubungan variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) adalah sedang.

f. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. 10

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,595 ^a	,354	,340	1,562

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber : Data Primer Diolah (lampiran,2021)

Dari output tabel 4.11 di atas, didapatkan nilai *r Square* (Koefisien Determinasi r^2) sebesar 0,354 atau 35,4% dan sisanya 64,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Artinya bahwa pengaruh variabel independen Lingkungan Kerja (X) memiliki kemampuan mempengaruhi variabel dependen

Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT.PLN (Persero) Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan UP3 Yogyakarta sebesar 35,4%.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah diisi oleh karyawan di PT.PLN (Persero) Pelaksanaan Pelayanan PUP3 Yogyakarta sebagai 50 responder. Bisa dilihat karakteristik responder berdasarkan jenis kelamin dimana jumlah karyawan perempuan sebanyak 26 sedangkan karyawan laki-laki sebanyak 24. Tingkat berdasarkan umur atau usia yang paling banyak 23 orang dari umur 30-39 tahun dan yang paling sedikit 50 adalah > 40 tahun sebanyak 5 orang. Sedangkan yang menurut pendidikan terakhir paling banyak adalah 31 orang dari tamakan S1 dan yang paling sedikit adalah 1 dari Lainnya.

Berdasarkan uji validasi dari tabel variable Lingkungan Kerja (X) yang diuji dinyatakan terdapat 2 dari 8 pertanyaan yang tidak valid sehingga 2 pernyataan tersebut tidak digunakan atau dihapus. Setelah 2 pernyataan tersebut dihapus hanya memakai 6 pertanyaan sehingga semua item dinyatakan valid karena semua item mempunyai nilai signifikan yaitu 5% atau kurang < 0,05. Berdasarkan hasil uji validitas dari tabel variable Produktivitas Kerja Karyawan (Y) yang diuji dinyatakan valid karena nilai lebih kecil dari 5% atau kurang < 0,05. Berdasarkan uji reliabilitas, semua variabel dinyatakan reliabel (handal) karena nilai *Cronbach Alpha* dari semua variabel > 0,6 atau lebih besar dari 0,6 jadi, uji reliabilitas tidak ada variabel yang gugur.

Berdasarkan hasil uji t, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada Lingkungan Kerja (X) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) karena nilai signifikan $0,000 < 0,05$ jadi, berdasarkan signifikan tersebut Lingkungan Kerja (X) memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT.PLN (Persero) Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan UP3 Yogyakarta. Berdasarkan pengujian regresi pada tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,595 berarti dengan ini menunjukkan besarnya hubungan variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) adalah sedang.

Berdasarkan hasil uji Koefisien Determinasi (R^2), nilai *r Square* (Koefisien Determinasi) sebesar 0,354 atau 35,4%. Artinya bahwa pengaruh variabel independen Lingkungan Kerja (X) memiliki kemampuan mempengaruhi variabel dependen Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT.PLN (Persero) Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan UP3 Yogyakarta sebesar 35,4% dan sisanya 64,6% dipengaruhi faktor lainnya.

Hasil dari penelitian yang dilakukan ini, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh cukup kuat antara lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan Karyawan di PT.PLN (Persero) Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan UP3 Yogyakarta, artinya semakin baik lingkungan kerja akan semakin tinggi juga dan produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Senata (2012) dalam (Novitasari, 2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dalam kategori cukup baik terhadap

produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman akan mengakibatkan karyawan akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja karyawan maupun memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan berarti berusaha menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para karyawan sebagai pelaksana kerja pada tempat kerja tersebut.

Hasil Hasil penelitian ini juga relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suparti (2003) lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Karena kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya peroduktivitas kerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan penulis di PT.PLN (Persero) Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan UP3 Yogyakarta diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji t, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada peran lingkungan kerja (X) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) karena nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Pengujian variable komponen dari hasil hitung didapat nilai t hitung $5,126 > 2,0117$ t tabel signifikan maka, terdapat pengaruh yang signifikan pada lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji Koefisien Determinasi (R^2), nilai *r Square* (Koefisien Determinasi) sebesar 0,354 atau 35,4% dan sisanya 64,6% dipengaruhi faktor lainnya, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh cukup kuat pada produktivitas kerja karyawan.
3. Lingkungan kerja yang baik mampu membuat karyawan bekerja dengan baik dan nyaman, akan berdampak positif bagi perusahaan dan juga konsumen pemakai listrik.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis di PT.PLN (Persero) Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan UP3 Di Yogyakarta, saran yang dapat penulis berikan berdasarkan dari jawaban seluruh responden adalah sebaiknya perusahaan dapat memberikan suasana atau lingkungan kerja yang nyaman dan baik bagi para karyawan. Sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik maupun meningkatkan produktivitas bagi para karyawan dalam kinerjanya yang baik karena peran lingkungan kerja sangat penting juga dalam meningkatkan para produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemaito. (2009). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia Ghalia Indonesia*, Jakarta.
- Cahyono, E. (2018). Pengaruh Citra Merek, Harga Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Handphone Merek Oppo Di Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta. *JBMA (Jurnal Bisnis Manajemen Dan Akuntansi)*, 5(1), 61–75.
- Eka I. L. K Lewa & Subowo. (2005). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Bagian Barat, Cirebon. *Jurnal Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 2(3). 129-140
- Cahyono, E. (2018). Pengaruh Citra Merek, Harga Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Handphone Merek Oppo Di Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta. *JBMA (Jurnal Bisnis Manajemen Dan Akuntansi)*, 5(1), 61–75.
- Kasmawati. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sermani Steel Makassar*. 66.
- Maryani, K. D. (2019). *PERAN KOMUNITAS ANAK DALAM MENDUKUNG PROGAM KABUPATEN LAYAK ANAK DI KABUPATEN MALANG (Studi Pada Komunitas Omah Sinau di Dusun Ngepeh, Desa Ngijo, Kecamatan Karangploso, Kabupaten Malang)*. 38–50.
[https://core.ac.uk/display/200764660?recSetID=%0Ahttp://eprints.umm.ac.id/46318/4/BAB III.pdf](https://core.ac.uk/display/200764660?recSetID=%0Ahttp://eprints.umm.ac.id/46318/4/BAB%20III.pdf)
- Novitasari. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. 25.
[http://eprints.ums.ac.id/44863/11/Naskah Publikasi.pdf](http://eprints.ums.ac.id/44863/11/Naskah%20Publikasi.pdf)
- Pertiwi, F. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perindustrian Pedagang Koperasi Dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur. *Administrasi Negara*, 5(1), 5360–5374.
- Rahayu, S. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Metalindo. *Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan*, 5(1), 59–75.
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/viewFile/701/571>
- Rismalasari. (2014). *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sermani Stell Makassar*. 4.
- sedermayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Medan Maju.

Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
Supardi. (2003). *Kinerja Karyawan*. Ghalia Jakarta.

Wahyuningtias, D., Putranto, T. S., & Kusdiana, R. N. (2014). Uji Kesukaan Hasil Jadi Kue Brownies Menggunakan Tepung Terigu dan Tepung Gandum Utuh. *Binus Business Review*, 5(1), 57. <https://doi.org/10.21512/bbr.v5i1.1196>

Profil Perusahaan. Diakses dari <https://web.pln.co.id/tentang-kami/profil-perusahaan>

LAMPIRAN

A. Kuesioner

1. Identitas Responden

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SLTA S2

D3/ Akademi Lainnya

S1

Jabatan :

2. Petunjuk Pengisian

- 1) Mohon membaca dengan cermat daftar pernyataan dibawah ini terlebih dahulu sebelum menjawab.
- 2) Mohon memberi tanda centang (\checkmark) pada jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/ Saudari anggap paling sesuai.

Keterangan alternative jawaban :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

3. Daftar Pertanyaan Lingkungan Kerja

NO	Pertanyaan Lingkungan Kerja	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Kebersihan diperusahaan membuat saya nyaman dalam bekerja					
2	Ruang, tempat bekerja dengan udara yang panas membuat saya merasa tidak nyaman sehingga					

	tidak bisa menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan					
3	Fasilitas yang disediakan cukup lengkap dan memadai.					
4	Warna dinding lingkungan kerja saya sangat mendukung pikiran dan semangat saya ketika mengerjakan pekerjaan.					
5	Adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan perusahaan					
6	Saya dapat berkomunikasi dengan baik kepada atasan saya.					
7	Sesama karyawan sudah melakukan komunikasi secara baik					
8	Dapat memahami informasi dengan jelas dari pimpinan maupun sesama karyawan.					

4. Daftar Pertanyaan Produktivitas Karyawan

No	Pertanyaan Produktivitas Karyawan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya selalu berusaha untuk memanfaatkan waktu kerja secara maksimal untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan saya					
2	Saya selalu berusaha untuk mengerjakan tugas dengan baik dan benar					
3	Saya mampu bekerja sesuai dengan target perusahaan					
4	Saya mampu bekerja sesuai dengan standar perusahaan.					
5	Saya selalu berusaha meningkatkan untuk hasil kerja.					

B. Hasil Jawaban Responden

1. Variabel (X)

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X TOTAL
1	5	3	4	3	5	4	4	4	32
2	4	2	4	3	4	4	4	4	29
3	5	4	4	3	2	5	5	3	31
4	5	4	5	4	5	5	5	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	4	2	4	4	4	4	4	4	30
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	4	3	4	4	4	4	4	4	31
9	4	5	3	4	5	5	5	5	36
10	2	3	5	2	1	3	5	3	26
11	5	3	2	5	3	5	5	5	33
12	5	5	4	3	5	4	4	4	34
13	5	2	5	5	5	5	5	5	37
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	4	2	4	4	4	4	4	4	30
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	4	5	4	4	4	4	4	4	33
18	5	5	4	4	4	4	4	4	34
19	5	4	4	4	5	4	4	3	33
20	5	2	4	2	5	5	5	4	32

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X Total
1	5	3	3	5	5	4	25
2	4	2	3	4	5	4	22
3	5	4	3	2	5	3	22
4	5	4	4	5	5	4	27
5	5	5	5	5	5	5	30
6	4	2	4	4	4	4	22
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	3	4	4	4	4	23
9	4	5	4	5	5	5	28
10	2	3	2	1	3	3	14
11	5	3	5	3	5	5	26
12	5	5	3	5	4	4	31

13	5	2	5	5	5	5	27
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	2	4	4	4	4	22
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	5	4	4	4	4	25
18	5	5	4	4	4	4	26
19	5	4	4	4	3	3	23
20	5	2	2	5	5	4	23
21	5	4	5	5	5	4	28
22	5	4	3	5	4	4	25
23	4	4	4	4	4	4	25
24	4	4	4	5	4	4	25
25	4	4	2	4	4	4	22
26	5	2	5	4	5	5	26
27	5	4	4	4	4	4	25
28	4	4	4	4	4	4	24
29	5	4	4	4	4	4	25
30	5	5	4	5	5	4	28
31	5	4	5	5	5	5	29
32	5	5	4	4	3	5	26
33	2	5	4	4	4	5	24
34	5	5	3	5	5	5	28
35	5	2	5	5	5	5	27
36	5	5	5	5	5	5	30
37	5	2	4	4	4	4	23
38	4	4	4	5	4	3	24
39	5	4	5	5	5	5	29
40	5	4	4	5	4	4	26
41	5	4	5	5	5	5	29
42	4	4	4	5	5	4	26
43	5	3	4	5	5	4	26
44	5	5	4	5	5	5	29
45	5	2	3	4	3	5	22
46	5	4	4	5	3	5	26
47	5	5	5	5	4	4	28
48	5	4	5	5	5	5	29
49	5	4	5	5	5	4	28
50	5	4	4	4	4	4	25

2. Variabel (Y)

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y TOTAL
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	4	4	20
3	5	4	4	5	4	22
4	5	4	4	4	4	21
5	5	5	5	5	5	25
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20
9	5	5	5	5	5	25
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	5	3	5	21
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25
14	4	4	5	5	4	22
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	4	4	20
17	4	5	4	4	4	21
18	4	5	5	4	5	23
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	5	5	5	23

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y TOTAL
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	4	4	20
3	5	4	4	5	4	22
4	5	4	4	4	4	21
5	5	5	5	5	5	25
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20
9	5	5	5	5	5	25
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	5	3	5	21

12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25
14	4	4	5	5	4	22
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	4	4	20
17	4	5	4	4	4	21
18	4	5	5	4	5	23
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	5	5	5	23
21	5	5	5	4	5	24
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	4	4	20
25	4	4	4	4	4	20
26	4	5	5	5	5	24
27	5	5	4	5	5	24
28	4	5	4	4	5	22
29	4	4	4	4	4	20
30	5	5	4	4	4	22
31	5	5	5	5	5	25
32	4	4	5	5	5	23
33	5	5	5	5	5	25
34	4	5	4	4	5	22
35	5	5	5	5	5	25
36	5	5	5	5	5	25
37	4	4	4	4	4	20
38	4	4	4	4	4	20
39	5	5	5	5	5	25
40	5	4	4	4	4	21
41	5	4	5	4	5	23
42	5	5	5	5	5	25
43	4	5	4	4	4	21
44	5	4	5	4	5	23
45	5	4	5	3	5	22
46	4	5	4	5	4	22
47	4	4	5	5	5	23
48	5	4	5	3	5	22
49	5	4	3	5	4	21
50	5	5	5	4	5	24

C. Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

a. Validitas Variabel (X)

Correlations

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X	
X1	Pearson Correlation	1	.158	-.142	.328	.600**	.684**	.111	.349	.652**
	Sig. (2-tailed)		.505	.549	.158	.005	.001	.641	.132	.002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2	Pearson Correlation	.158	1	-.037	.202	.124	.056	-.037	.065	.483*
	Sig. (2-tailed)	.505		.878	.392	.601	.814	.878	.787	.031
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X3	Pearson Correlation	-.142	-.037	1	-.158	.064	-.175	.092	-.132	.149
	Sig. (2-tailed)	.549	.878		.507	.787	.462	.701	.580	.530
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X4	Pearson Correlation	.328	.202	-.158	1	.318	.379	.000	.628**	.612**
	Sig. (2-tailed)	.158	.392	.507		.172	.099	1.000	.003	.004
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X5	Pearson Correlation	.600**	.124	.064	.318	1	.378	-.176	.521*	.666**
	Sig. (2-tailed)	.005	.601	.787	.172		.100	.458	.018	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X6	Pearson Correlation	.684**	.056	-.175	.379	.378	1	.660**	.633**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.001	.814	.462	.099	.100		.002	.003	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X7	Pearson Correlation	.111	-.037	.092	.000	-.176	.660**	1	.360	.359
	Sig. (2-tailed)	.641	.878	.701	1.000	.458	.002		.119	.120
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X8	Pearson Correlation	.349	.065	-.132	.628**	.521*	.633**	.360	1	.729**
	Sig. (2-tailed)	.132	.787	.580	.003	.018	.003	.119		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X	Pearson Correlation	.652**	.483*	.149	.612**	.666**	.703**	.359	.729**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.031	.530	.004	.001	.001	.120	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

b. Validitas Variabel (Y)

		Correlations					
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.524*	.356	.627**	.435	.740**
	Sig. (2-tailed)		.018	.123	.003	.055	.000
	N	20	20	20	20	20	20
Y2	Pearson Correlation	.524*	1	.579**	.431	.663**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.018		.007	.058	.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20
Y3	Pearson Correlation	.356	.579**	1	.477*	.899**	.835**
	Sig. (2-tailed)	.123	.007		.034	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
Y4	Pearson Correlation	.627**	.431	.477*	1	.358	.749**
	Sig. (2-tailed)	.003	.058	.034		.121	.000
	N	20	20	20	20	20	20
Y5	Pearson Correlation	.435	.663**	.899**	.358	1	.839**
	Sig. (2-tailed)	.055	.001	.000	.121		.000
	N	20	20	20	20	20	20
Y	Pearson Correlation	.740**	.797**	.835**	.749**	.839**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

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

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

2. Uji Reabilitas

a. Reliabilitas Variabel (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.643	8

b. Reliabilitas Variabel (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.848	5

C. Analisis Data

1. Hasil Uji Korelasi dan Determinasi

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Produktivitas karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	,595**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	50	50
Produktivitas karyawan	Pearson Correlation	,595**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	50	50

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

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,595 ^a	,354	,340	1,562

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

2. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,208	1,946		6,273	,000
	Lingkungan Kerja	,389	,076	,595	5,126	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan