

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Suatu perusahaan tentunya dibentuk guna menggapai suatu tujuan dari perusahaan tersebut, dan supaya sasaran tersebut dapat tergapai serta bergerak ke arah yang benar maka harus terdapat sumber daya manusia yang baik serta manajemen yang baik juga benar. Hal paling penting dalam mengelola suatu instansi ialah sumber daya manusia yang menjadi bagian di dalamnya.¹ Menurut Mangkunegara, Manajemen sumber daya manusia ialah perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, pelaksanaan serta pengawasan pengadaan, pengembangan, penghargaan, integrasi, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.²

Berkembangnya era globalisasi saat ini, perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang bernilai serta berkomitmen tinggi, menguasai ilmu pengetahuan juga memahami kemajuan teknologi. Manajemen sumber daya manusia berperan dalam membantu perusahaan mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Sunyoto Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan, misalnya kebersihan, suhu udara, keselamatan kerja, penerangan,

¹ Achmad Sobirin, *Budaya Organisasi* (Yogyakarta: UUP STIM YKPN, 2019), 1–20.

² A. A. Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Jakarta: Alfabeta, 2018), 8.

dan lain-lain.³ Menurut Sukanto dan Indrio dalam Khoiriyah, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar seorang pekerja dan dapat mempengaruhi kinerjanya, termasuk pengaturan pencahayaan, pengendalian kebisingan, kebersihan tempat kerja dan keselamatan kerja.⁴

Menurut Sedarmayanti menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu: (1) Lingkungan kerja fisik, dan (2) Lingkungan kerja non fisik.⁵ Lingkungan kerja fisik adalah semua kondisi fisik yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah segala keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan. Menurut Sedarmayanti, indikator lingkungan kerja terdiri atas: pencahayaan, ruang gerak, dan hubungan kerja.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Produktivitas kerja adalah salah satu aspek penting didalam meningkatkan kemampuan serta kemanfaatan sumber-sumber yang relatif terbatas dalam mempergunakan sumber-sumber tersebut.

Penggunaan sumber daya manusia seefisien mungkin akan cenderung meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara hasil kerja yang di capai dengan peran serta

³ Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. (Yogyakarta: CAPS (Canter for Academic Publishing Service, 2018), 35.

⁴ Lilik Khoiriyah, *Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta* (Surakarta: Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2019), 23.

⁵ Sedarmayanti, *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik)* (Bandung: CV Mandar Maju, 2017), 60–61.

ketenagakerjaan persatuan waktu. Menurut Hasibuan produktivitas merupakan perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Sementara itu Soetrisno menjelaskan, produktivitas kerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas, upaya meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja yang tercermin dari peningkatan hasil sehari-hari, pengembangan diri melalui pelatihan dan pengalaman, mutu kerja yang selalu ditingkatkan, serta efisiensi dalam penggunaan sumber daya.⁶

Industri properti merupakan salah satu sektor yang memiliki kontribusi signifikan terhadap perekonomian suatu negara. Perusahaan properti berperan dalam menyediakan perumahan, ruang komersial, dan infrastruktur lainnya. Persaingan dalam industri ini sangat ketat, sehingga perusahaan properti harus mampu berinovasi dan meningkatkan efisiensi untuk tetap bertahan dan berkembang.⁷

Selain itu perusahaan properti juga menghadapi berbagai tantangan, seperti fluktuasi ekonomi, perubahan regulasi, dan perubahan preferensi konsumen. Oleh karena itu, perusahaan properti perlu memiliki SDM yang adaptif dan kompeten agar dapat menghadapi tantangan tersebut. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif juga sangat penting untuk menarik dan

⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2019).

⁷ "Peran Sektor Properti Dalam Menggerakkan Perekonomian Di Indonesia," 2023.

mempertahankan karyawan terbaik. Berikut data beberapa Perusahaan property yang berada di Kediri

Tabel 1.1
Perbandingan Tiga Perusahaan Properti di Kediri Berdasarkan
Aspek Lingkungan Kerja

No	Perusahaan	Penyebaran Fasilitas di Lokasi Proyek	Keseimbangan Jam Kerja	Kondisi Lingkungan Kerja Non-Fisik
1	PT. Dhaha Jaya Property	Tersedia tempat ibadah, armada kantor, dan peralatan kerja di setiap lokasi proyek	Jam kerja Senin–Jumat 08.00–16.00, Sabtu setengah hari, Minggu libur	Budaya perusahaan kuat (disiplin, kolaboratif, inovatif), komunikasi terbuka, team building rutin, suasana kerja harmonis
2	PT. Rekatamaland Indonesia	Fasilitas terpusat di kantor pusat	Sabtu kerja sampai jam 14.00, Minggu libur	Budaya profesional, namun team building jarang, komunikasi terbuka namun tidak terlalu kuat dalam membangun hubungan antarkaryawan
3	PT. Agung Sari Dewi Mandiri	Kantor cabang minimalis, fasilitas kerja dan kendaraan terbatas	Minggu masih bekerja (sistem shift)	Budaya profesional dan dinamis, namun tidak ada kegiatan rutin membangun hubungan antar karyawan, komunikasi terbuka tapi tidak seaktif perusahaan pertama

Sumber : Wawancara pada masing-masing usaha pada 11 Januari 2025

Berdasarkan table 1.2 diatas menunjukkan bahwa PT. Dhaha Jaya Property menunjukkan keunggulan yang signifikan dalam tiga aspek lingkungan kerja, yaitu penyebaran fasilitas, keseimbangan jam kerja, dan kekuatan lingkungan kerja non-fisik. Dari sisi fasilitas, PT. Dhaha Jaya Property menyediakan sarana dan prasarana penunjang kerja secara merata di seluruh lokasi proyek, seperti tempat ibadah, kendaraan operasional, serta peralatan kerja lengkap yang tidak hanya tersedia di kantor pusat, tetapi juga di tiap proyek, sehingga mendukung efektivitas dan efisiensi kerja karyawan secara langsung di lapangan.

Dari segi pengaturan jam kerja, perusahaan ini menetapkan waktu kerja yang seimbang dengan lima hari kerja penuh dari Senin hingga Jumat, setengah hari kerja pada hari Sabtu, dan hari libur tetap pada hari Minggu.

Pola ini menunjukkan adanya perhatian terhadap keseimbangan antara waktu kerja dan waktu istirahat karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kesejahteraan mental dan produktivitas pegawai.

Sementara itu, dari sisi lingkungan kerja non-fisik, PT. Dhaha Jaya Property juga memiliki keunggulan yang menonjol. Budaya perusahaan yang dijalankan secara konsisten mencerminkan nilai-nilai kedisiplinan, kolaborasi, inovasi, profesionalisme, dan dinamisme. Selain itu, hubungan antar karyawan maupun antara karyawan dan atasan dibangun secara terbuka dan harmonis melalui komunikasi yang baik serta kegiatan rutin seperti *gathering* dan *team building*. Hal ini menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan semangat kerja tim secara menyeluruh.

Dengan mempertimbangkan ketiga aspek tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa PT. Dhaha Jaya Property merupakan perusahaan yang memiliki lingkungan kerja paling mendukung bagi peningkatan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan ini dipilih sebagai lokasi penelitian karena secara nyata menunjukkan praktik-praktik lingkungan kerja yang positif dan dapat menjadi contoh bagi perusahaan lain dalam membangun tempat kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan.

PT. Dhaha Jaya Property sebagai salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang *developer* dan kontraktor yang berdiri sejak tahun 2014, serta telah mendirikan 8 perumahan yang tersebar di kota dan kabupaten Kediri. Seiring perjalanannya perusahaan ini juga tidak terlepas dari permasalahan terkait produktivitas kerja karyawan.

Dalam industri property yang dinamis dan kompetitif, PT. Dhaha Jaya Property perlu memiliki SDM yang berkualitas dan produktif agar dapat terus bertahan dan berkembang. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di perusahaan ini, ditemukan terkait dengan lingkungan kerja dan produktivitas karyawan. Data Observasi PT. Dhaha Jaya Property

1. Jumlah Karyawan: PT. Dhaha Jaya Property memiliki jumlah karyawan sebanyak 38 orang. Jumlah ini memungkinkan interaksi yang lebih personal antar karyawan dan manajemen.
2. Sumber Tenaga Kerja: Perusahaan menggunakan sistem rekrutmen untuk mendapatkan tenaga kerja. Proses rekrutmen yang baik akan memastikan perusahaan mendapatkan karyawan yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
3. Sistem Karyawan: PT. Dhaha Jaya Property menerapkan sistem karyawan kontrak. Sistem ini memiliki kelebihan dan kekurangan tersendiri.
4. Fasilitas Karyawan: Perusahaan menyediakan fasilitas yang cukup memadai bagi karyawan, seperti tempat ibadah, baju seragam, peralatan kerja (komputer, kendaraan, dan peralatan lapangan lainnya), fasilitas kantor di setiap lokasi proyek, dan dapur. Fasilitas ini penting untuk menunjang kenyamanan dan kelancaran kerja karyawan.
5. Pelatihan Karyawan: PT. Dhaha Jaya Property mengadakan pelatihan untuk karyawan, meskipun tidak rutin. Pelatihan yang berkelanjutan penting untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan karyawan, sehingga mereka dapat bekerja lebih produktif.

6. Kompensasi: PT. Dhaha Jaya Property memberikan kompensasi berupa Gaji per bulan, Insentif per penjualan unit, Bonus proyek perumahan, Upah lembur atau Waktu tambahan yang di kalkulasi setiap bulan, Uang makan dinas luar atau setiap jum'at, Jaminan kesehatan (BPJS), hingga program liburan.

Berdasarkan data observasi awal ini, dapat dilihat bahwa PT. Dhaha Jaya Property telah memiliki beberapa aspek lingkungan kerja yang positif. Namun, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kondisi lingkungan kerja di perusahaan, dan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan di PT. Dhaha Jaya Property.

Selain dari observasi terhadap lingkungan kerja internal, performa produktivitas karyawan juga dapat ditunjukkan dari capaian target perusahaan, salah satunya dalam bentuk penjualan unit properti. Data penjualan yang telah dicapai pada beberapa proyek perumahan PT. Dhaha Jaya Property menunjukkan adanya peningkatan yang cukup signifikan dari tahun ke tahun, yang turut mencerminkan kontribusi positif dari produktivitas karyawan. Sebagai contoh, pada proyek perumahan Rembang Harmoni 2 berhasil meningkatkan realisasi penjualannya dari 76 unit (80%) pada tahun 2023 menjadi 87 unit (91%) pada tahun 2024. Hal serupa terjadi pada Rembang Harmoni 3, yang mengalami peningkatan dari 38 unit (97%) menjadi 42 unit (95%), meskipun presentase sedikit menurun, namun jumlah unit yang terjual tetap meningkat. Proyek Pare Harmoni 1 menunjukkan peningkatan cukup signifikan, dari 65 unit (90%) pada 2023 menjadi 92 unit

(90%) pada 2024, mencerminkan pertumbuhan volume target sekaligus stabilnya pencapaian⁸

Penelitian ini menjadi penting untuk menelaah lebih dalam bagaimana lingkungan kerja yang telah dibangun oleh PT. Dhaha Jaya Property berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada keberhasilan pencapaian target perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Dhaha Jaya Property.”

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian yang sudah diuraikan, maka fokus penelitian ini yakni sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja di PT. Dhaha Jaya Property ?
2. Bagaimana peran lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Dhaha Jaya Property ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja di PT. Dhaha Jaya Property.
2. Untuk mengetahui peran lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Dhaha Jaya Property.

⁸ Wawancara, Ibu Shafira, Admin Marketing PT Daha Jaya Property 18 Februari 2025.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan bagi pengembangan ilmu juga pengetahuan terkhusus yang berkaitan dengan peran lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Dhaha Jaya Property.

2. Secara Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dan bisa dijadikan bahan masukan atau pertimbangan pada PT. Dhaha Jaya Property dalam menetapkan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini menjadi sumbangan pemikiran yang nantinya bisa dijadikan bahan evaluasi atau pertimbangan untuk membantu memecahkan masalah yang berhubungan dengan penelitian ini. Sehingga PT. Dhaha Jaya Property dapat menjalankan Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan dengan lebih baik lagi.

b. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan menambah literatur wawasan ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen bisnis syariah mengenai peran lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu, untuk memberikan pemahaman kepada penelitian selanjutnya sehingga dapat mengembangkan dengan mengkaji lebih

dalam mengenai peran lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

c. Bagi Masyarakat Luas

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi masyarakat luas yang ingin melakukan penelitian di bidang manajemen bisnis syariah khususnya pada Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.

E. Telaah Pustaka

Setelah peneliti melakukan telaah terhadap beberapa penelitian, terdapat beberapa penelitian yang memiliki keterkaitan dengan penelitian yang peneliti lakukan.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Faizah Larian tahun 2019 yang berjudul “Peran Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Padasa Enam Utama Kaliaanta Satu Kabun Kabupaten Rokan Hulu”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian secara kuantitatif. Adapun pada penelitian ini menggunakan data bersumber dari data primer dan dengan memakai teknik pengumpulan secara wawancara, kuesioner, dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kaliaanta Satu Kabun Kabupaten Rokan Hulu. Beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kaliaanta Satu Kabun Kabupaten Rokan Hulu. Artinya secara

bersamaan lingkungan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kaliaanta Satu Kabun Kabupaten Rokan Hulu. Sementara itu, lingkungan kerja dan beban kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kaliaanta Satu Kabun Kabupaten Rokan Hulu.⁹

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yakni menggunakan variabel lingkungan kerja dan produktivitas kerja. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yakni pada instrument penelitian dan variabel penelitian. Instrument penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner, sedangkan yang akan dilakukan penelitian menggunakan wawancara. Variabel pada penelitian ini lingkungan kerja, beban kerja dan produktivitas kerja, sedangkan yang akan dilakukan penelitian hanya lingkungan kerja dan produktivitas kerja.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Ade Irma dan Muhammad Yusuf tahun 2020 yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kabupaten Pima dan Koperasi Dinas UMKM. Jenis penelitian ini bersifat asosiatif. Alat penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan skala likert. Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Pima sebanyak 47 pegawai dengan sampel penelitian mewakili

⁹ Faizah Larian, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Padasa Enam Utama Kaliaanta Satu Kabun Kabupaten Rokan Hulu,” *Skripsi* (2019): 59-70, <https://repository.uin-suska.ac.id/21913/3/SKRIPSI%20FAIZAH%20LERIAN%20OK.pdf>.

seluruh ASN (Pegawai Negeri Sipil) Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Pima sebanyak 31 pegawai dengan pengambilan sampel digunakan secara purposif. mengambil sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah (1) observasi, (2) angket, (3) wawancara dan (4) studi literatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Pima.¹⁰

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan digunakan yakni variabel x menggunakan lingkungan kerja. Sedangkan perbedaannya yakni penelitian ini variabel y menggunakan kepuasan kerja, sedangkan penelitian yang akan dilakukan variabel y menggunakan produktivitas kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, sedangkan yang akan dilakukan penelitian merupakan jenis penelitian kualitatif. Instrument penelitian yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan angket, sedangkan yang akan dilakukan penelitian tidak menggunakan angket/kuesioner.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Pradana tahun 2021 yang berjudul “Peran Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian secara kuantitatif. Adapun pada penelitian ini menggunakan data bersumber dari data primer dan dengan memakai teknik pengumpulan secara wawancara, kuesioner, dan observasi. Hasil

¹⁰ Ade Irma, Muhammad Yusuf, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai,” *Jurnal Manajeemen*, 12, 2 (2020), 253–58.

penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikansi pada kepuasan kerja yang ada di PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan juga signifikan pada kepuasan karyawan di PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. Adanya kepuasan karyawan pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya berhubungan yang signifikan dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja.¹¹

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan digunakan yakni variabel x menggunakan lingkungan kerja. Sedangkan perbedaannya yakni penelitian ini variabel y menggunakan kepuasan kerja, sedangkan penelitian yang akan dilakukan variabel y menggunakan produktivitas kerja.. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yakni pada instrument penelitian. Instrument penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner, sedangkan yang akan dilakukan penelitian menggunakan wawancara. Variabel pada penelitian ini lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja, ,sedangkan yang akan dilakukan penelitian hanya lingkungan kerja dan produktivitas kerja.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Reonaldi Syahputra tahun 2022 yang berjudul ‘‘Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo’’. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota

¹¹ Haris Hermawan Pradana, ‘‘Peran Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,’’ *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9, 1 (2021): 281–286.

Gorontalo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, serta penyebaran angket. Hasil dari penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja sangat signifikan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai. Semakin baik pengaturan lingkungan kerja, semakin baik pula produktivitas kerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja selalu menjadi aspek utama yang menjadi perhatian pihak manajemen dalam rangka mendorong produktivitas anggota organisasi. Lingkungan kerja merupakan pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, karena di lihat dari nilai yang di peroleh, lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.¹²

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan digunakan yakni variabelnya menggunakan lingkungan kerja dan produktivitas kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, sedangkan yang akan dilakukan penelitian merupakan jenis penelitian kualitatif. Instrument penelitian yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan angket, sedangkan yang akan dilakukan penelitian tidak menggunakan angket/kuesioner.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Mira Annisa tahun 2021 yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT.P&P Bangkinang Desa Simalinyang Kabupaten Kampar”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan

¹² Reonaldi Syahputra, Robiyati Podungge, dan Agus Hakri Bokingo, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo,” *Jambura: Jurnla Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4, 2 (2022), 3-5.

kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di bagian produksi PT.P&P Bangkinang Desa Simalinyang Kabupaten Kampar dengan menggunakan pendekatan secara kuantitatif. Teknik pengumpulan data melalui wawancara dan kuesioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. P&P Bangkinang.¹³

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan digunakan yakni variabelnya menggunakan lingkungan kerja dan produktivitas kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, sedangkan yang akan dilakukan penelitian merupakan jenis penelitian kualitatif. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yakni pada instrument penelitian. Instrument penelitian ini menggunakan kuesioner dan wawancara, sedangkan yang akan dilakukan penelitian menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi.

¹³ Mira Annisa, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. P&P Bangkinang Desa Simalinyang Kabupaten Kampar,” *Skripsi* (2021): 66.