

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DPRD
KABUPATEN PADANG PARIAMAN**

SKRIPSI

Disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar sarjana pendidikan



Oleh

TIARA INDIKA NURWINATA
NIM. 21002127

**DEPARTEMEN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2026**

PERSETUJUAN SKRIPSI

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN LINGKUNGAN KERJA DI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN PADANG PARIAMAN

Nama : Tiara Indika Nurwinata
NIM/BP : 21002127 / 2021
Departemen : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Februari 2026

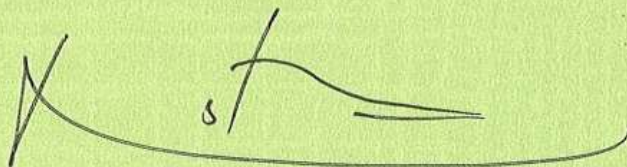
Disetujui oleh:

Dosen Pembimbing,



Dr. Lusi Susanti, S.Pd., M.Pd.
NIP. 197805062008012019

Kepala Departemen,



Dr. Sulastri, M. Pd
NIP. 198110012008122004

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji
Departemen Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

Judul : Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Produktivitas Kerja
Pegawai Di Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Pariaman
Nama : Tiara Indika Nurwinata
NIM : 21002127
Departemen : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Februari 2026

Tim Penguji

Nama

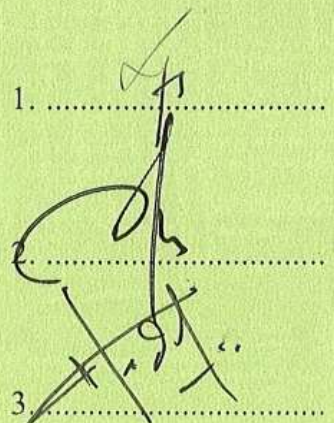
Tanda Tangan

1. Ketua : Dr. Lusi Susanti, S.Pd., M.Pd.
2. Anggota : Dr. Merika Setiawati, M.Pd.
3. Anggota : Dr. Hade Afriansyah, S.Pd., M.Pd.

1.

2.

3.



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tiara Indika Nurwinata

NIM : 21002127

Departemen : Administrasi Pendidikan

Fakultas : Ilmu Pendidikan

Judul : Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Di
Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Pariaman

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Pariaman” ini beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika ilmu yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko/sanksi apabila dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Padang, Februari 2026

Saya yang menyatakan,



Tiara Indika Nurwinata
NIM. 21002127

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Pariaman”**.

Dalam menyusun skripsi ini peneliti tidak terlepas dari dukungan dan bantuan yang diberikan oleh berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala ketulusan dan kerendahan hati peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Afdal, M.Pd., Kons. Selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang.
2. Ibu Dr. Sulastri, S.Pd. M, Pd selaku Kepala Departemen Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Ibu Dr. Lusi Susanti, S.Pd., M. Pd selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan petunjuk, bimbingan, nasehat dan dukungan yang sangat berharga bagi penulis dalam penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Dr. Merika Setiawati, M. Pd selaku kontributor I dan Bapak Hendri Budi Utama, M. Pd dan Bapak Dr. Hade Afriansyah S. Pd, M. Pd selaku kontributor II yang telah memberikan masukan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini.
5. Bapak/Ibu dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan dalam pembelajaran di Departemen Administrasi Pendidikan.

6. Bapak/Ibu tenaga kependidikan Fakultas Ilmu Pendidikan dan Dapertemen Administrasi Pendidikan.
7. Terimakasih kepada seluruh pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Pariaman yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi angket penelitian.
8. Untuk Mama tercinta Nuryemi dan Ayah Andri Winata penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua tersayang, atas doa, kasih sayang, motivasi, dan dukungan yang tiada henti, di saat lelah ragu, dan hampir menyerah, doa serta dukungan Mama dan Ayah menjadi penguat untuk terus bertahan untuk penulis tetap bertahan dan menyelesaikan skripsi ini. Semua perjuangan ini tidak akan berarti tanpa ridha dan restu Mama dan Ayah. Semoga hal sederhana ini menjadi salah satu bentuk bakti dan kebanggaan kecil atas segala cinta, kesabaran, dan perjuangan yang telah diberikan tanpa pamrih.
9. Untuk almarhumah Nenek tercinta dengan penuh kerinduan penulis mengucapkan terima kasih yang mendalam atas doa, kasih sayang, dan nasihat yang pernah diberikan semasa hidup. Setiap nasihat dan kebaikan yang nenek tanamkan menjadi bekal berharga dalam perjalanan hidup penulis. Walaupun nenek tidak lagi berada di sisi penulis secara fisik, namun doa dan ajaran yang telah diberikan tetap hidup di hati dan menjadi motivasi untuk terus berjuang dan menyelesaikan pendidikan ini. Skripsi ini menjadi salah satu wujud rasa cinta dan penghormatan penulis kepada

tercinta. Semoga Allah SWT menempatkan nenek di tempat terbaik di sisi-Nya.

10. Untuk adik penulis Deva Andika N dan Afika Ummara N, terima kasih menjadi penyemangat dalam setiap proses yang penulis jalani. Kehadiran kalian, canda tawa kalian, dan dukungan sederhana yang mungkin terlihat kecil namun menjadi kekuatan besar di saat penulis merasa lelah. Semoga kita selalu saling mendukung, saling menguatkan, dan tumbuh bersama menjadi pribadi yang membanggakan Mama dan Ayah.
11. Untuk sahabat-sahabat tercinta Mutiara Diva, Saras Candriani, Silvia Safitri, Siti Wulandari, dan Tiwi Ananda Rista, terima kasih telah menjadi teman seperjuangan dalam setiap proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Kalian bukan hanya teman belajar, tetapi juga tempat berbagi cerita dan harapan. Kehadiran kalian membuat perjalanan ini terasa lebih ringan dan penuh warna.
12. Rekan-rekan mahasiswa Departemen Administrasi Pendidikan angkatan 2021 yang telah memberikan dukungan dan bantuan baik selama perkuliahan maupun penulisan skripsi ini.
13. Terakhir, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada diri sendiri. Terima kasih karena telah mampu bertahan hingga titik ini. Terima kasih karena tidak menyerah saat jalan terasa gelap, ketika keraguan datang bertubi-tubi, dan ketika langkah terasa begitu berat untuk dilanjutkan. Terima kasih karena tetap memilih melangkah, meskipun sering kali belum mengetahui dengan pasti ke mana arah perjalanan ini

akan bermuara. Terima kasih karena telah menjadi tempat pulang bagi diri sendiri menemani dalam sunyi, dalam lelah, dan dalam diam yang penuh pertanyaan. Terima kasih karena terus mempercayai setiap proses, walaupun hasil belum selalu sesuai harapan. Meski dihadapkan pada kegagalan, kebingungan, bahkan keinginan untuk berhenti, diri ini tetap berusaha bangkit. Terima kasih karena berani mengakui rasa takut, namun tidak membiarkannya menguasai dan membatasi langkah. Sebab keberanian bukan berarti tanpa rasa takut, melainkan tetap berjalan walau rasa takut itu masih ada. Dan yang paling penting, terima kasih karena sudah berani mengambil memilih untuk mencoba, memilih untuk belajar, dan memilih menyelesaikan apa yang telah dimulai.

Padang, Januari 2026

Penulis

Tiara Indika Nurwinata

NIM. 21002127

ABSTRAK

Tiara Indika Nurwinata, 2026. “Hubungan Lingkungan Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Pariaman”. Skripsi. Departemen Administrasi Pendidikan. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh permasalahan yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja belum sepenuhnya kondusif dan produktivitas kerja pegawai juga belum terlalu tinggi. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi tentang (1) Lingkungan kerja (2) Produktivitas Kerja dan (3) Hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Pariaman. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada tidaknya hubungan signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Pariaman.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis korelasional yang melihat hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja. Populasi penelitian adalah pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Pariaman yang berjumlah 67 orang pegawai. Sementara sampel penelitian diambil dengan menggunakan Teknik *proportional random sampling* yaitu 58 orang pegawai. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket model skala likert dengan lima pilihan jawaban yang sudah teruji validitas dan reliabilitasnya. Analisis deskriptif dihitung terlebih dahulu nilai mean, median, modus, dan standar deviasi. Kemudian dilakukan analisis uji prasyarat dan uji hipotesis, serta pengujian keberartian hubungan antara variabel dengan menggunakan rumus uji t.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa: (1) lingkungan kerja pada interpretasi kondusif yaitu 89%, (2) produktivitas kerja pegawai berada pada interpretasi sangat tinggi yaitu 90%, (3) terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel dengan koefisien korelasi 0,402 dan uji keberartian korelasi 3,289. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Pariaman”**. Shalawat serta salam tetap terlimpahkan kepada junjungan alam nabi Muhammad SAW yang telah membimbing umatnya ke arah yang benar.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidaklah terlepas dari dukungan, bimbingan, dan bantuan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung hingga penulisan skripsi ini terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu peneliti sangat mengharapkan masukan dan saran yang sifatnya membangun dari semua pembaca demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, semoga skripsi bermanfaat, khususnya dan lingkungan kerja dan produktivitas kerja pegawai, dan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

Padang, Januari 2026

Penulis

Tiara Indika Nurwinata

DAFTAR ISI

UCAPAN TERIMA KASIH	i
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah Penelitian.....	1
B. Identifikasi Masalah Penelitian	7
C. Pembatasan Masalah Penelitian	7
D. Rumusan Masalah Penelitian	7
E. Asumsi Penelitian	8
F. Tujuan Penelitian.....	8
G. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN TEORI.....	10
A. Produktivitas Kerja	10
B. Lingkungan Kerja.....	21
C. Penelitian Relevan.....	34
D. Kerangka Berpikir.....	35
E. Hipotesis Penelitian.....	36
BAB III METODE PENELITIAN.....	37
A. Desain Penelitian.....	37
B. Populasi Dan Sampel Penelitian	37
C. Definisi Operasional.....	40
D. Instrument Penelitian	41
E. Pengumpulan Data	44
F. Teknik Analisis Data	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	64
A. Hasil Penelitian	64

a. Analisis Uji Prasyarat.....	70
b. Analisis Uji Hipotesis	70
B. Pembahasan.....	71
C. Keterbatasan Penelitian.....	79
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI PENELITIAN	80
A. Simpulan	80
B. Implikasi.....	81
C. Rekomendasi	82
DAFTAR PUSTAKA.....	84
LAMPIRAN.....	88

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Indikator Produktivitas Kerja	16
Tabel 2. Indikator Lingkungan Kerja	29
Tabel 3. Populasi Pegawai	38
Tabel 4. Rekapitulasi Jumlah Sampel Penelitian	40
Tabel 5. Skala Likert	44
Tabel 6. Klasifikasi dan Interpretasi Data.....	46
Tabel 7. Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja.....	49
Tabel 8. Skor Rata-Rata Indikator Lingkungan Kerja.....	50
Tabel 9. Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja.....	51
Tabel 10. Skor Rata-Rata Indikator Produktivitas Kerja.....	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual.....	36
Gambar 2. Histogram Lingkungan Kerja.....	49
Gambar 3. Histogram Produktivitas Kerja.....	52



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah Penelitian

Di era globalisasi saat ini, setiap organisasi atau instansi harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi untuk mampu bersaing dan menghasilkan inovasi baru. Sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Sumber daya manusia merupakan potensi yang melekat pada manusia, mencakup kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, dan memiliki nilai moral dalam menjalankan berbagai aktivitas, baik yang bersifat teknis maupun manajerial. Berbagai kemampuan tersebut berperan dalam membentuk sikap dan perilaku manusia dalam upaya mencapai tujuan, baik secara individu maupun bersama (Nurfitriani, 2023).

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting yang harus dikelola, digerakkan, serta dibina dengan baik agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana yang diharapkan, agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik. Sumber daya yang dimaksud yaitu pegawai. Pegawai merupakan makhluk sosial yang memegang peranan yang aktif dan menonjol dalam seluruh aktivitas organisasi, karena mereka berperan sebagai perencana, pelaksana, dan penentu tercapainya tujuan organisasi (Hasibuan, 2013). Seorang pegawai dituntut untuk menjalankan tugasnya seoptimal mungkin agar dapat menjadi profesional dalam pekerjaannya. Ketika tugasnya dilakukan dengan baik, maka produktivitas yang

dihasilkan juga akan meningkat. Untuk mencapai tingkat produktivitas yang optimal, pemimpin organisasi perlu memperhatikan semangat kerja pegawai. Karena kemajuan atau kemunduran organisasi sangat bergantung pada tingkat produktivitas kerja pegawai yang meningkat.

Setiap organisasi berharap agar pegawainya menunjukkan produktivitas kerja yang tinggi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai rencana. Menurut Wibowo (dalam Zaki & Irsyad, 2023) menyatakan bahwa produktivitas merupakan hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas pada dasarnya melibatkan sikap mental yang selalu memandang bahwa kehidupan harus terus berkembang, dimana hari ini harus lebih baik daripada hari ini. Sikap seperti itu mendorong individu untuk tidak cepat merasa puas, melainkan untuk terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja melalui pencarian perbaikan dan peningkatan secara berkesinambungan.

Tjuju Yuniarsih & Suwanto (dalam Rismayadi, 2016) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan produk yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, dalam satu satuan waktu tertentu untuk proses kerja. Dalam konteks ini, tenaga kerja yang produktif mampu mencapai target produksi dalam waktu yang relatif singkat. Produktivitas kerja sebagai fungsi dari kepribadian dan kemampuannya dalam bekerja. Dalam hal ini, apabila individu memiliki motivasi kerja yang tinggi, ditambah

dengan keterampilannya dalam bekerja, maka hal ini akan menciptakan hasil kerja yang optimal.

Menurut Kusnendi (dalam Wijayanti, 2014) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan cara pegawai menjalankan tugasnya yang tercermin dari kesediaan mereka untuk bekerja secara efektif dan efisien. Untuk mencapai produktivitas yang optimal, perlu memperhatikan tiga aspek utama yang saling berhubungan dalam satu sistem dan dapat diukur dengan metode yang relative sederhana, yaitu kemampuan manajerial pegawai, efisiensi kerja pegawai, serta kondisi lingkungan kerja.

Dengan demikian produktivitas kerja merupakan pola pikir individu yang meyakini bahwa masa depan harus lebih baik daripada saat ini. Pandangan ini mendorong seseorang untuk terus mengembangkan keterampilannya serta melakukan perbaikan dan peningkatan dalam dirinya guna mencapai hasil kerja yang optimal. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas pegawai yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Didalam organisasi pasti memiliki lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawainya. Jika lingkungan kerja nyaman, maka pegawai akan merasa lebih betah dan dapat bekerja dengan optimal. Hal ini sejalan dengan pendapat Yantika, Herlambang, & Rozzaid (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketika pegawai merasa nyaman di tempat kerja,

mereka cenderung lebih fokus dan efektif dalam menggunakan waktu yang dapat meningkatkan prestasi kerja.

Menurut Sutrisno (dalam Yanuari, 2019) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan semua fasilitas dan peralatan yang berada disekitar pegawai saat bekerja, yang dapat mempengaruhi kinerja. Hal ini meliputi alat bantu pekerjaan, kondisi kebersihan, pencahayaan, ketenangan, serta hubungan antar rekan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting yaitu bagi individu yang bekerja di sana, karena lingkungan ini secara langsung atau tidak langsung akan mempengaruhi orang-orang didalamnya. Mangkunegara (dalam Lestari, 2018) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

Sunarsi, D., dkk. (2020) lingkungan kerja berpengaruh terhadap emosi pegawai. Jika pegawai merasa nyaman dengan lingkungan tempatnya bekerja, mereka cenderung betah dan lebih optimal dalam memanfaatkan waktu kerja. Lingkungan kerja mencakup interaksi antar rekan kerja, hubungan antara bawahan dan atasan, serta kondisi fisik di tempat kerja. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan non fisik yang mengelilingi individu dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan ini terdiri dari berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, termasuk tata ruang kantor.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah seluruh kondisi dan situasi di sekitar tempat kerja dimana para pegawai melakukan aktivitas, baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memengaruhi mereka serta mendukung peningkatan produktivitas untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Salah satu cara untuk mendukung produktivitas kerja tersebut yaitu dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman. Lingkungan kerja mencakup segala hal di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi kinerjanya. Lingkungan kerja yang baik memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, dimana beberapa faktor yang berperan meliputi pengaturan pencahayaan, tingkat aktivitas kerja, dan kebisingan. Dalam konteks ini, pencahayaan juga mencakup pengaturan serta sirkulasi udara yang optimal, kebersihan tempat kerja, serta keamanan barang milik pegawai (Wahyuningsih, 2018).

Berdasarkan pengamatan penulis selama 2,5 bulan melakukan kegiatan Praktek Lapangan Manajemen Pendidikan di Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Pariaman, penulis menemukan beberapa fenomena yang terjadi terkait dengan judul penelitian yang akan penulis angkat yaitu:

1. Masih ada beberapa pegawai masih memiliki keterbatasan dalam keterampilan dan pengetahuan, sehingga mutu hasil kerja kurang optimal dan efisiensi penyelesaian tugas sering terhambat.

2. Masih terdapat sebagian pegawai semangat kerja masih fluktuatif, serta masih rendahnya kedisiplinan seperti sekitar 10-15% pegawai sering datang terlambat, terdapat teguran lisan terkait ketidakpatuhan terhadap jam kerja dan tata tertib kantor.
3. Masih terdapat 3-5 ruangan kerja dengan pencahayaan yang belum memadai, dibuktikan dengan adanya keluhan pegawai terkait penurunan konsentrasi saat bekerja.
4. Masih terdapat beberapa ruang kerja dengan kondisi suhu ruangan yang tidak stabil serta tingkat kebisingan dari luar ruangan cukup tinggi pada jam tertentu, yang berdampak pada penurunan kenyamanan kerja.
5. Ditemukan adanya beberapa kesalahpahaman antar pegawai dalam koordinasi tugas yang menyebabkan tumpang tindih pekerjaan dan keterlambatan penyampaian laporan di beberapa bagian.
6. Sistem keamanan kantor seperti jalur evakuasi belum seluruhnya dilengkapi penanda yang jelas, serta pengecekan alat pemadam api ringan (APAR) belum dilakukan secara berkala sesuai standar.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Pariaman”**.

B. Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang dihadapi antara lain:

1. Kondisi lingkungan kerja fisik masih belum memadai.
2. Lingkungan kerja nonfisik dan keamanan kantor belum berjalan optimal.
3. Semangat dan tingkat kedisiplinan sebagian pegawai masih rendah.
4. Masih terdapat keterbatasan keterampilan dan pengetahuan sebagian pegawai berdampak pada mutu kerja dan rendahnya efisiensi penyelesaian tugas.

C. Pembatasan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan masalah yang telah diidentifikasi, maka penulis membatasi penelitian ini mengenai hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Pariaman.

D. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian ini ialah seberapa besar hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Pariaman?

E. Asumsi Penelitian

Asumsi atau anggapan dasar merupakan sebuah pernyataan yang diyakini memiliki kebenaran mutlak tanpa perlu diragukan lagi. Maka asumsi yang diambil dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang nyaman dengan fasilitas yang memadai, dapat meningkatkan produktivitas pegawai.
2. Fasilitas kerja yang memadai berkontribusi terhadap efektivitas dan efisiensi kerja pegawai.

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Pariaman.

G. Manfaat Penelitian

Adanya penelitian ini diharapkan bermanfaat baik dari segi teoritis maupun praktis yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman mengenai hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pegawai. Penelitian ini juga relevan dengan mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi, yang membahas faktor-faktor internal dan eksternal yang memengaruhi kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi

Penelitian ini dapat menjadi panduan strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, meningkatkan produktivitas, serta mencapai tujuan instansi secara lebih efektif.

b. Bagi pegawai

Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam kepada pegawai dan menjadikan dasar bagi kebijakan peningkatan produktivitas melalui perbaikan kondisi kerja, sehingga dapat mencapai hasil yang optimal.

c. Bagi penulis

Dapat memperdalam pemahaman tentang bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas pegawai dan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.



BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI PENELITIAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian dengan judul “Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Pariaman”. Maka didapatkan kesimpulan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengolahan data lingkungan kerja menggunakan SPSS versi 27, diperoleh nilai mean 152,17, median 151,50, modus 150, dan standar deviasi 10,292. Lingkungan kerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Pariaman termasuk dalam kategori kondusif dengan skor rata-rata 4,47 dengan tingkat capaian 89%. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terkelola dengan baik mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, dan kondusif, sehingga pegawai dapat bekerja lebih fokus, efektif, dan berkontribusi optimal dalam mendukung pencapaian tujuan kantor.
2. Berdasarkan hasil pengolahan data produktivitas kerja pegawai menggunakan SPSS versi 27, diperoleh nilai mean 153,36, median 153,00, modus 151, dan standar deviasi 8,280. Produktivitas kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Pariaman termasuk kategori sangat tinggi memiliki skor rata-rata sebesar 4,51 dengan tingkat capaian 90%. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai ditandai dengan kemampuan dan efisiensi kerja yang

optimal, semangat kerja yang tinggi, mutu kerja yang sesuai standar, dan disiplin kerja yang kuat.

3. Terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Pariaman dengan koefisien 0,402 dan uji keberartian korelasi 3,289.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pegawai Di Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Pariaman, maka terdapat beberapa implikasi yang dapat ditarik:

1. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini memperkuat teori dalam ilmu manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat Sitorus et al., (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mencakup aspek fisik dan nonfisik seperti fasilitas kerja, hubungan antar pegawai, komunikasi organisasi, dan kondisi psikologi berperan penting dalam membentuk perilaku pegawai dan mendorong produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan temuan dalam penelitian pendidikan dan manajemen yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik memperkuat motivasi, keterlibatan kerja, dan komitmen pegawai, yang kemudian berdampak positif pada produktivitas dan output kerja.

2. Implikasi Praktis

a. Bagi kepala DPRD

Kepala DPRD diharapkan untuk meningkatkan dan menjaga lingkungan kerja yang kondusif, baik dari fasilitas kerja, kenyamanan ruangan, maupun hubungan antar pegawai.

b. Bagi Pegawai

Pegawai diharapkan dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Dengan lingkungan kerja yang baik, pegawai juga dapat bekerja lebih fokus, efektif, dan meningkatkan produktivitas serta kualitas hasil kerja.

C. Rekomendasi

Rekomendasi dalam penelitian ini jika dilihat dari kesimpulan di atas adalah sebagai berikut:

1. Untuk kepala DPRD di Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Pariaman diharapkan untuk menjadikan lingkungan kerja sebagai salah satu fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Upaya peningkatan lingkungan kerja fisik dapat dilakukan melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai, pengaturan tata ruang yang ergonomis, pencahayaan dan sirkulasi udara yang baik, serta pengendalian kebisingan di lingkungan kantor. Selain itu, peningkatan lingkungan kerja nonfisik perlu diperhatikan melalui penguatan komunikasi internal, penciptaan hubungan kerja yang harmonis, penerapan

kepemimpinan yang partisipatif, serta pemberian dukungan dan penghargaan terhadap kinerja pegawai.

2. Untuk pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Pariaman diharapkan dapat berperan aktif dalam menjaga dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif, baik secara fisik maupun sosial. Pegawai juga diharapkan mampu meningkatkan kesadaran akan pentingnya kerja sama, disiplin, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, sehingga lingkungan kerja yang baik dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mendukung peningkatan produktivitas kerja.
3. Untuk peneliti selanjutnya disarankan agar peneliti lebih mengkaji lebih mendalam teori-teori yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan produktivitas kerja pegawai, guna memperkuat pemahaman tentang bagaimana lingkungan kerja memengaruhi produktivitas pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan*. E-Jurnal Manajemen, 8(1), 231-258.
- Ahmad, Robby Bestari. 2018. *Pengaruh lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kurir di PT. Pos Indonesia (Persero) KPRK Gresik 61100*.
- Alex, Nitisemito., (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Budianto, Aji Tri. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta*.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadimia Group.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Dharma. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosdakarya.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: CV. IRDH.
- Enny, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Ernawati, I. 2016. *Pengaruh Layanan Informasi Dan Bimbingan Pribadi Terhadap Kedisiplinan Siswa Kelas XII Ma Cokroaminoto Wanadadi Banjarnegara Tahun Ajaran 2014 / 2015*. GCOUNS Jurnal Bimbingan Dan Konseling 1(1), 115–127.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 107– 119.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

- Hartatik, Indah Puji. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Laksana.
- Indiyati, Dian., Kurniawan, Asep., dan Choirunnisa, Medina. (2018). *Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Manufaktur Untuk Mendukung Pariwisata Indonesia*. Jurnal Pariwisata. 5(3). 204-21. Retrieved from E-Journal Bina Sarana Informatika.
- Kartini, Y. (2020), *Media Sosial dan Produktivitas Kerja Generasi Milenial*. Makassar: Guepedia.
- Lestari, N. E. P. (2018). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Geotech Sistem Indonesia*. Moneter, 5 (1), 99-104.
- Martono, A. (2019) *Pengelolaan Perusahaan dan Tenaga Kerja*. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer.
- Mogi, A., Priadana, S., Affandi, A., & Narimawati, U. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Raya Azura Persada*. Rjabm (Research Journal of Accounting and Business Management), 6(1), 42-48.
- Nugroho, A. J. (2021). *Tinjauan Produktivitas dari Sudut Pandang Ergonomi (PACE)*.
- Putra, F. R., Utami, H. N., & Hakam, M. S. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*. Jurnal Administrasi Bisnis, 6(1), 1–8.
- Rismayadi, B. (2016). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014)*. Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif, 1(1), 3-4.
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Reflika Aditama.
- Setiawan, B. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator SPBU Bekasi PT Pertamina Retail*. Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, 9 (1).
- Soedarmadi, Christy, N. N. A., & Dewi, D. H. (2017). *Peran Keamanan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Indotirta Jaya Abadi Semarang - Aguaria)*. Jurnal Dinamika Sosial Budaya, 19(1), 90–110.

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sukardi, S. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta*. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(1), 29-42.
- Sunarsi, D., dkk. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Menteri Persada Di Jakarta*. In *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi* (Vol. 5, No. 1, pp. 177-123).
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Tane, A. (2015). *Hubungan Antar Manusia Pegawai Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh*. *Administrasi Pendidikan*, 3, 895–903.
- Wahyuningsih, S. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*. *Jurnal Warta Edisi*, 60 (4), 91-96.
- Wijayanti, M. (2014). *Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Indragiri Hulu*. *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 2(1). 1-12.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Karyawan Pada PEMKAB Bondowoso*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 4 (2), 174-188.
- Yanuari, Yayan. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jounal of Business and Entrepreneurship* 2 (1), 45-54.
- Yuniarsih, Tjutju (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Ariestianah, D., & Hendro, O. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Palembang*. 1(2), 74–92.
- Hakimah, Y., Suprani, Y., Said, M., & Tridinanti, U. (2025). *Pengaruh semangat dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan jm kenten palembang 1-3*. 5(2).
- Utami, Aulia, Luis M,. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Union Mega Auto Palembang Alia*. 407–418.
- Medika, J. M. (2024). *Kebisingan, produktifitas kerja, karyawan ,. 12*, 354–363.
- Parwita, G., Prastyadewi, M., & Saraswati, I. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Dian*

Mandiri, 4(1), 69–81.

Nurfitriani, M.M, (2023). *Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*. IAIN Parepare Nusantara Press.

Ratnasari, D., & Firmansyah, I. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pratama Abadi Industri Sukabumi (Studi Kasus Pada Divisi Produksi Cell 26). *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 145–158.

Tambingon, H. N., Matindas, A. F., Bagensa, C., Universitas, P., & Manado, N. (2025). *KONSEP DASAR MANAJEMEN MUTU PENDIDIKAN TERPADU*. 9(5), 116–121.

Zaki, A., & Irsyad (2023). *Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi*. 7 (1), 1124–1130.

Sitorus, S. A., Hasibuan, A., Antikasari, T. W., Ode, W., Ainun, N., Sinaga, O. S., Purba, B., Kato, I., Parinduri, L., Purba, S., Suyuthi, N. F., Sudarmanto, E., Lie, D., Rahmawati, I. (2022). *Pengantar Perilaku Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.

LAMPIRAN