

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Konsep Lingkungan Kerja

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap kegiatan manusia dalam melakukan aktivitas ditempat ia bekerja. Nitisemito, Manajemen Personalia (2015:183), mengemukakan pengertian dari lingkungan kerja, yaitu:

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya.

Sedarmayanti, Tata Kerja dan Produktivitas Kerja (2011:02), mengemukakan pengertian dari lingkungan kerja, yaitu:

Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Beberapa pendapat di atas dapat diambil kesimpulan, bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana para pekerja dapat bekerja secara optimal sehingga dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Untuk dapat menyelesaikan tugas secara optimal maka keberadaan sarana prasarana perlengkapan kerja perlu disesuaikan dengan kemampuan manusia. Keberadaan lingkungan kerja harus sesuai dengan keberadaan pegawai yang ada dalam suatu organisasi tersebut agar tercipta produktivitas kerja yang tinggi, untuk itu dalam menyesuaikan pegawai dengan lingkungan kerja perlulah dilakukan pendekatan ergonomi.

Bennet yang dikutip Sedarmayanti, Tata Kerja dan Produktivitas Kerja (2011:2), mengemukakan bahwa ergonomi adalah ilmu penyesuaian peralatan dan perlengkapan kerja dengan kemampuan esensial manusia untuk memperoleh keluaran yang optimum. Selaras dengan pendapat di atas Suma'mur yang dikutip oleh Sedarmayanti, Tata Kerja dan Produktivitas Kerja (2011:2), mengemukakan:

Ergonomi adalah ilmu yang penerapannya berusaha untuk menyetarakan pekerjaan dan lingkungan terhadap orang atau sebaliknya dengan tujuan mencapai produktivitas dan efisiensi yang setinggi-tingginya melalui pemanfaatan faktor manusia seoptimal-optimalnya.

Berpijak dari uraian tersebut maka selanjutnya Tarwaka dikutip oleh Sedarmayanti, Tata Kerja dan Produktivitas Kerja (2011:2), mengemukakan:

Ergonomi adalah ilmu, seni dan penerapan teknologi untuk menyetarakan atau menyeimbangkan antara segala fasilitas yang digunakan baik dalam beraktivitas maupun istirahat dengan kemampuan dan keterbatasan manusia baik fisik maupun mental sehingga kualitas hidup secara keseluruhan menjadi lebih baik.

Berdasarkan beberapa pengertian ergonomi tersebut, dapat disimpulkan bahwa ergonomi adalah suatu cabang ilmu yang sistematis untuk memanfaatkan informasi mengenai sifat kemampuan dan keterbatasan manusia untuk merancang suatu sistem kerja sehingga orang dapat bekerja pada sistem dengan baik, guna mencapai tujuan melalui pekerjaan yang dilakukan dengan efisien dan nyaman. Kemudian ilmu ergonomi ini dapat berupaya untuk menyetarakan suatu alat, cara dan lingkungan kerja terhadap kemampuan, kebolehan dan segala keterbatasan manusia sehingga manusia dapat berkarya secara optimal tanpa pengaruh buruk dari pekerjaannya.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya yaitu:

a) Tempat Kerja yang Sesuai dengan Manusia

Sedarmayanti, Tata Kerja dan Produktivitas Kerja (2011:26), mengemukakan tentang lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

1. Lingkungan fisik, yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai, seperti: pusat kerja, meja, kursi dan lain-lain.
2. Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: pencahayaan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Berikut ini adalah perancangan yang perlu dilakukan agar tempat kerja dapat dikatakan nyaman atau sesuai :

1. Perancangan berdasarkan individu ekstrim
2. Perancangan fasilitas yang bisa disesuaikan
3. Perancangan fasilitas berdasarkan harga rata-rata para pemakainya

2.1.3 Kondisi Lingkungan Kerja yang Mempengaruhi Kegiatan Manusia

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan efektif dan mencapai suatu hasil kerja yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama, lebih jauh lagi keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti, Tata Kerja dan Produktivitas Kerja (2011:28), yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah :

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja
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.
2. Temperatur/Suhu Udara di Tempat Kerja
Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda, tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna yang terjadi diluar tubuh. Dengan demikian tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin.
3. Kelembaban di Tempat Kerja
Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembabannya tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh-tubuh secara besar-besaran.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan. Yaitu bunyi yang dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7. Bau Tidak Sedap di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja.

8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Seperti dekorasi ruangan dengan tata warna putih akan memberikan kesan ruang yang sempit menjadi tampak luas.

Berikut terdapat daftar beberapa warna yang dapat mempengaruhi peranan manusia tersaji pada Tabel 2.1.

TABEL 2.1
Daftar Warna Dan Pengaruhnya

Warna	Sifat	Pengaruh	Untuk Ruang Kerja
Merah	Dinamis, merangsang dan panas	Menimbulkan semangat kerja	Pekerjaan sepiantas (singkat)
Kuning	Keanggunan, bebas, hangat	Menimbulkan rasa gembira dan merangsang urat syaraf mata	Gang-gang jalan lorong
Biru	Tenang, tentram dan sejuk	Mengurangi tekanan atau ketegangan	Berfikir konsentrasi

Sumber: Sedarmayanti, Tata Kerja dan Produktivitas Kerja (2011:34)

9. Dekorasi di tempat kerja

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

10. Musik di Tempat Kerja

Menurut pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat bekerja dapat merangsang dan membangkitkan pegawai untuk bekerja.

11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerjetetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengamanan (SATPAM).

2.2 Konsep Produktivitas Kerja Pegawai

2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Sunyoto Danang (2012:203), menyatakan bahwa :

Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

Sedangkan menurut Muchdarsyah dalam Sedarmayanti (2011:198) mengemukakan bahwa :

produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang) atau jasa dengan masukan sebenarnya.

Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia (2016:102), menyatakan bahwa:

Produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

Simanjuntak, Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya (2015:38), mengemukakan pengertian produktivitas, sebagai berikut:

Produktivitas merupakan perbandingan hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan persatuan waktu.

Mali yang dikutip Sedarmayanti, Tata Kerja dan Produktivitas Kerja, (2012:57), mengemukakan pengertian dari produktivitas kerja pegawai, yaitu:

Produktivitas kerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang atau jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dengan masukan dalam satuan waktu tertentu.

Berpijak dari pendapat di atas, peneliti mengemukakan bahwa produktivitas kerja pegawai tidak hanya dipandang sebagai perbandingan atau rasio masukan dan keluaran, melainkan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu dengan memperhatikan kualitas kerja, kerja, kemampuan kerja dan berupaya untuk meningkatkan hasil kerja.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai

Simanjuntak, *Produktivitas Kerja* Pengertian dan Ruang Lingkupnya, (2103:30), menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu:

1. Kualitas dan kemampuan fisik pegawai, meliputi: Tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, meliputi:
 - a) Lingkungan kerja, meliputi: Produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan dan kesejahteraan kerja.
 - b) Kesejahteraan pegawai, meliputi: Manajemen dan hubungan industri.

2.2.3 Pengukuran Produktivitas Kerja Pegawai

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap pegawai maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas kerja merupakan suatu metode untuk menilai kemajuan yang telah dicapai oleh seseorang, individu atau organisasi dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi pegawai yang ada di organisasi. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia (2010:104), mengemukakan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan dengan apa yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.2.4 Manfaat Pengukuran Produktivitas Kerja Pegawai

Gasperesz yang dikutip Yuniarsih dan Suwatno, Manajemen Sumber Daya (2011:164), menyatakan bahwa terdapat beberapa manfaat pengukuran produktivitas kerja dalam suatu organisasi antara lain, sebagai berikut:

1. Organisasi dapat menilai konversi penggunaan sumber daya, agar dapat meningkatkan produktivitas.
2. Perencanaan sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka panjang maupun jangka pendek.
3. Tujuan ekonomis dan non ekonomis organisasi dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas yang tepat, dipandang dari sudut produktivitas.
4. Perencanaan target tingkat produktivitas dimasa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
5. Strategi untuk meningkatkan produktivitas organisasi dapat ditetapkan berdasarkan tingkat produktivitas (*productivity gap*) yang ada diantara tingkat produktivitas akan memberikan informasi dalam mengidentifikasi masalah atau perubahan yang terjadi sebelum tindakan kolektif diambil.
6. Pengukuran produktivitas menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas antar organisasi yang sejenis, serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas organisasi pada skala nasional maupun global.
7. Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan organisasi.
8. Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan-tindakan kompetitif berupa upaya peningkatan produktivitas terus-menerus.

2.3 Teori Keterkaitan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Penyediaan lingkungan kerja yang ergonomis akan memotivasi pegawainya untuk lebih memberikan kontribusi bekerjanya secara optimal. Kondisi atau ruangan kerja yang nyaman akan membuat para pegawai merasa betah dalam ruangan kerja dan menghasilkan suatu produktivitas yang optimal sehingga akan berdampak pada tingginya tingkat produktivitas kerja pegawai.

Hasibuan, Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas (2011:22),

mengemukakan, bahwa:

Sistem imbalan yang efektif adalah sistem imbalan non finansial dimaksudkan untuk memuaskan kebutuhan bersifat sosial, psikologi, mental dan intelektual, yaitu dengan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan. Dengan kondisi lingkungan kerja yang nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Sebuah organisasi perlu memupuk kerjasama yang baik diantara sesama pegawai agar dapat menimbulkan suasana lingkungan kerja yang baik, nyaman serta menyenangkan agar apa yang menjadi tujuan suatu organisasi dapat dijalankan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan. Suasana kerja yang baik akan mendorong terciptanya gairah kerja yang tinggi dan dapat berjalan dengan lancar sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi.

Sedarmayanti, Tata Kerja dan Produktivitas Kerja (2011:02), mengemukakan, bahwa:

Apabila tenaga yang dikeluarkan, waktu yang dihabiskan dan pikiran yang dicurahkan oleh seorang pegawai untuk mengatur segenap sarana dan sumber daya tersebut masing-masing ditunjukkan kepada sasaran yang produktif, maka diharapkan volume atau jumlah produk yang dihasilkan akan meningkat. Dengan tata kerja yang sesuai, kondisi lingkungan kerja yang tentram, aman dan menyenangkan maka akan dapat dicapai produktivitas yang tinggi.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas pegawai guna menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan, sehingga berpengaruh terhadap tingkat produktivitas. Jadi, untuk dapat meningkatkan gairah kerja pegawai, organisasi perlu menyediakan lingkungan kerja yang ergonomis. Dengan tersedianya lingkungan kerja yang ergonomis, pegawai akan merasa betah untuk berada di dalam ruangan, sehingga pelaksanaan pekerjaan tugas dapat optimal. Dengan pelaksanaan tugas yang optimal, maka Produktivitas kerja pegawai akan tinggi lalu akan berdampak pada tingginya tingkat produktivitas kerja pegawainya.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Swandono, sinaga ,2016	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit Pt.Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau)	Analisis Regresi Linear Sederhana	Memiliki pengaruh signifikan korelasi positif antara lingkungan kerja dan produktivitas karyawan
2	Alvin Efendi Khoirul Ulum, Bambang Suyadi, Wiwin Hartanto, 2018	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pada Pabrik rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso	Analisis inferensial	Lingkungan kerja dan keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
3	Pribadi (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Operator Bagian Produksi pada Perusahaan Manufaktur di PT. ABC Batam	Analisis Jalur (<i>Path</i>)	factor terkait dengan lingkungan kerja fisik yaitu Suhu, Variabels, Kebisingan, Getaran, Pencahayaan, dan sirkulasi udara

				menunjukkan bahwa kelima variabel tersebut berpengaruh terhadap karyawan produktivitas
--	--	--	--	--

2.5 Kerangka Berfikir

Kerangka pemikiran merupakan suatu urutan-urutan logis dari pemikiran peneliti untuk memecahkan suatu masalah dalam penelitian, yang dituangkan dalam bentuk bagan dengan penjelasannya. Dari kajian di atas dapat diambil suatu kerangka pemikiran pada penelitian ini yaitu:



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

Lingkungan kerja adalah daerah yang digunakan untuk melakukan sesuatu dalam hal menghasilkan barang. Peran lingkungan kerja dalam produktivitas sangat besar. Lingkungan kerja memiliki beberapa aspek seperti kebersihan pewarnaan dan penerangan. Semua aspek diatas memiliki hubungan langsung dengan karyawan. Jika lingkungan kerja di perusahaan buruk akan menyebabkan karyawan merasa tidak betah tinggal di lingkungan kerja dan merasa kurang nyaman untuk bekerja. Sehingga mengakibatkan produktivitas kerja menjadi rendah.

2.6 Hipotesis

Menurut sugiyono (2010:64), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat. Dimana hipotesis ini adalah anggapan atau jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya. Jawaban sementara ini adlaah dorongan untuk dapat mengadakan penelitian

selanjutnya dan mengamplifikasikan sesuai dengan teori-teori yang meyakinkan tentang benar tidaknya suatu jawaban sementara itu.

Berdasarkan keterangan diatas, maka dapat diambil suatu hipotesis yaitu:

$H_o : \beta=0$: Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Indah Pontjan.

$H_a : \beta \neq 0$: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indah Pontjan

