

**PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA DALAM PROYEK PEMELIHARAAN
GEDUNG BANDARA KUALANAMU PADA
PT KARYA VANY KONSTRUKSI
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

OLEH

**FEBRIYANTI SILITONGA
228320180**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/7/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
 2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
 3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
- Access From (repository.uma.ac.id)20/7/26

**PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA DALAM PROYEK PEMELIHARAAN
GEDUNG BANDARA KUALANAMU PADA
PT KARYA VANY KONSTRUKSI
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area



OLEH

**FEBRIYANTI SILITONGA
228320180**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/7/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)20/7/26

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dalam Proyek Pemeliharaan Gedung Bandara Kualanamu pada PT Karya Vany Konstruksi
Nama : Febriyanti Silitonga
NPM : 228320180
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing

Pembimbing


(Dr. Ir Tohap Parulian Sihombing, M.Si)

Pembimbing


(Dr. Nur Aisyah, S.E. M.M)

Pemanding

Mengetahui :


(Prof. Dr. Stafida Hafni Sahir, S.E. M.Si)

Dekan


(Dr. Fitriani Tobing, SE. M.Si)

Ketua Program Studi

Tanggal Lulus : 2 April 2026

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dalam Proyek Pemeliharaan Gedung Bandara Kualanamu pada PT Karya Vany Konstruksi Sumatera Utara” yang disusun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 2 April 2026



Febriyanti Silitonga
NPM. 228320180

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Febriyanti Silitonga

NPM: : 228320180

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jenis karya : Tugas Akhir Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dalam Proyek Pemeliharaan Gedung Bandara Kualanamu pada PT Karya Vany Konstruksi Sumatera Utara.

Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan

Pada tanggal : 2 April 2026

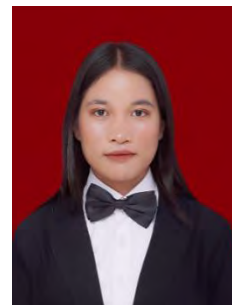
Yang menyatakan,



Febriyanti Silitonga

228320180

RIWAYAT HIDUP

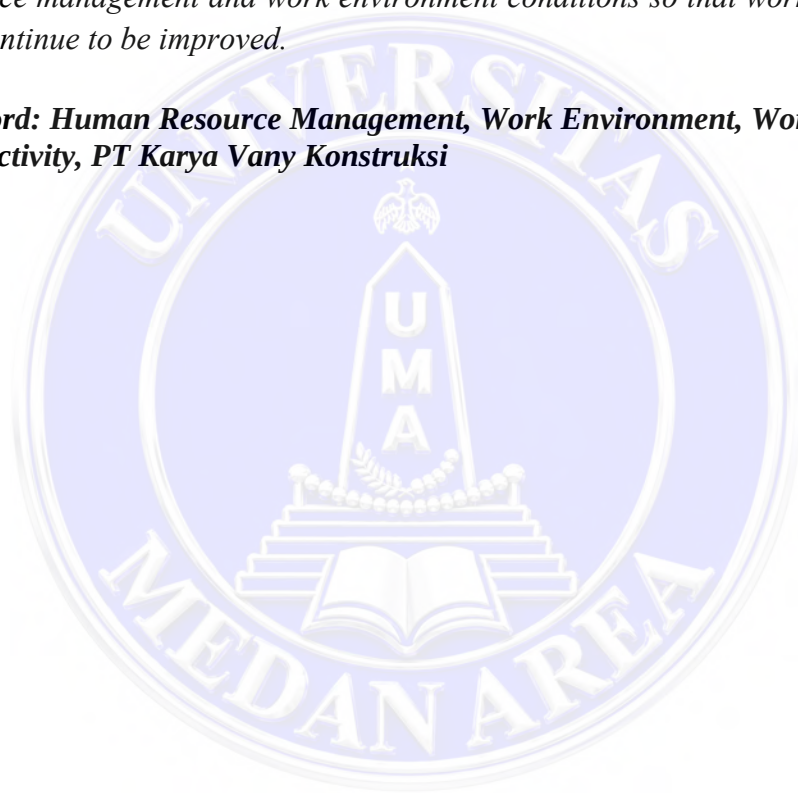


Nama	Febriyanti Silitonga
NPM	228320180
Tempat, Tanggal Lahir	Sibuntuon Lapo, 20 Febuari 2003
Nama Orang Tua	
Ayah	Lamhot Silitonga
Ibu	Rusti Mariati Siahaan
Riwayat Pendidikan	
SMP	SMPN 3 Siborongborong
SMA	SMAN 2 Siborongborong
Riwayat Studi di UMA	1.Mengikuti Organisasi BEM
NO. HP/ WhatsApss	085260838693
Email	febriyantiborsil@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of human resource management and work environment on work productivity in the Kualanamu Airport building maintenance project at PT Karya Vany Konstruksi Sumatera Utara. Human resource management and work environment are important factors that can affect employee work productivity in project implementation. This research was conducted by distributing questionnaires to employees directly involved in the building maintenance project. The results of the study indicate that good human resource management and a comfortable and safe work environment can increase employee productivity. Therefore, the company is expected to pay attention to human resource management and work environment conditions so that work productivity can continue to be improved.

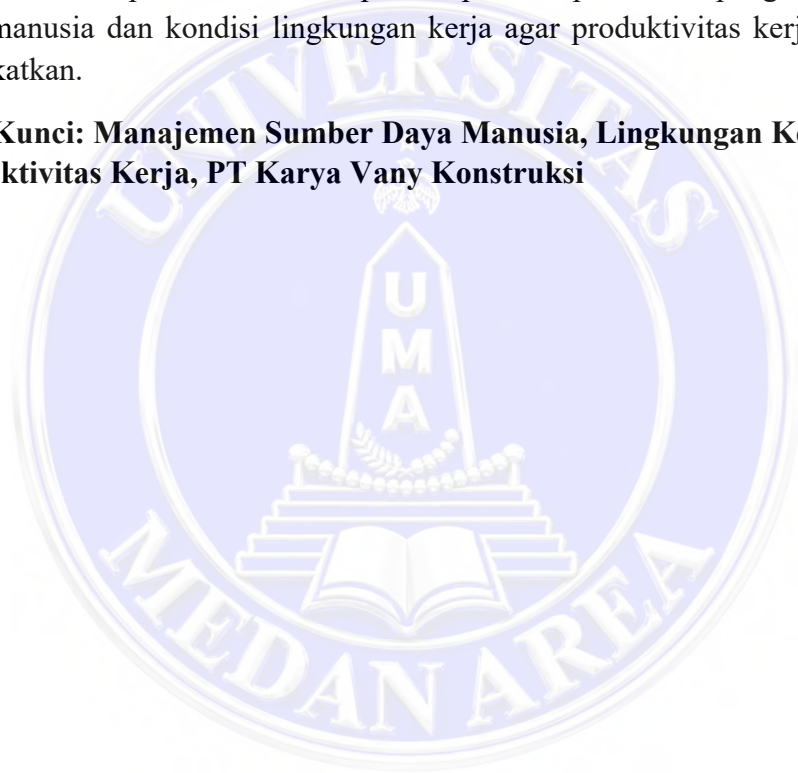
Keyword: Human Resource Management, Work Environment, Work Productivity, PT Karya Vany Konstruksi



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen sumber daya manusia dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja dalam proyek pemeliharaan Gedung Bandara Kualanamu di PT Karya Vany Konstruksi Sumatera Utara. Manajemen sumber daya manusia dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam pelaksanaan proyek. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan yang terlibat langsung dalam proyek pemeliharaan gedung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang baik serta lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia dan kondisi lingkungan kerja agar produktivitas kerja dapat terus ditingkatkan.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja, PT Karya Vany Konstruksi



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala kasih karunia, anugerah, dan penyertaan-Nya yang begitu indah. Hanya karena kebaikan-Nya, penulis diberikan kesehatan, hikmat, dan kekuatan sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat pada waktunya.

Skripsi ini disusun dengan judul **“Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dalam Proyek Pemeliharaan Gedung Bandara Kualanamu pada PT Karya Vany Konstruksi Sumatera Utara”**. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area.

Ucapan terima kasih yang teristimewa dan tak terhingga penulis persembahkan kepada orang tua tercinta, Ayah Lamhot Silitonga dan Ibu Rusti Mariati Siahaan, serta kakak/abang saya (Oliver Graciano Silitonga, Martayessa Silitonga, Sri Yohana Silitonga dan Bestomi Graciano Parsaulian Silitonga). Terima kasih atas segala cinta kasih, dukungan, doa maupun materil. Pengorbanan dan jerih payah Ayah dan Ibu adalah motivasi terbesar penulis untuk menyelesaikan studi ini. Kiranya Tuhan Yesus senantiasa melimpahkan berkat dan kesehatan kepada keluarga tercinta.

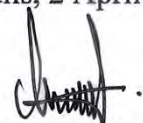
Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari telah banyak menerima bimbingan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku rektor Universitas Medan Area.
2. Ibu Prof .Dr. Syafrida Hafni Sahir, S.E., M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Sari Nuzullina Rahmadhani, S.E. Ak, M.Acc., selaku Wakil Dekan Bidang Penjamin Mutu Pendidikan dan Pembelajaran Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Dr. Fitriani Tobing, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Medan Area
5. Ibu Muthya Rakhmi Darmansyah, SE, M.Sc selaku Kahid. Pembelajaran dan Sistem Informasi Akademik Program Studi Manajemen sekaligus sebagai Sekretaris yang telah memberikan arahan dalam penulisan skripsi.
6. Bapak Dr. Ir Tohap Parulian Sihombing M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran dan memberikan banyak masukan serta arahan yang berharga.
7. Bapak Muslim Wijaya, S.E, M.Si selaku dosen Ketua atas kesediaan waktu dan bimbingannya.
8. Ibu Dr Nur Aisyah, SE., M.M selaku dosen Pembimbing yang telah memberikan kritik, saran, dan masukan konstruktif demi kesempurnaan penelitian ini.
9. Teman-teman seperjuangan dan Sahabat yang selalu memberikan semangat, serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir/skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempatan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidik maupun masyarakat.

Penulis, 2 April 2026



Febriyanti Silitonga



DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Pertanyaan Penelitian	9
1.4 Tujuan Penelitian.....	9
1.5 Manfaat Penelitian.....	10
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	 12
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.4. Dimensi Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.5 Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.2 Lingkungan Kerja.....	17
2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	17
2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja	18
2.2.3. Dimensi Lingkungan Kerja	19
2.2.4.Indikator Lingkungan kerja	19
2.3 Pengertian Produktivitas Kerja.....	20
2.3.1 Faktor Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja	21
2.3.2 Dimensi Produktivitas Kerja	22
2.3.3 Indikator Produktivitas Kerja	22
2.4 Penelitian Terdahulu.....	23
2.5 Kerangka Konseptual	25
2.5.1 Hubungan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Produktivitas Kerja.....	26
2.5.2 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja.....	26
2.5.3 Hubungan Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja	27
2.6 Hipotesis Penelitian.....	28
 BAB III METODE PENELITIAN	 29
3.1 Jenis Penelitian	29
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	29
3.3 Batasan Operasional	29

3.4 Operasionalisasi Variabel	30
3.5 Skala Pengukuran Variabel	31
3.6 Populasi dan Sampel Penelitian	32
3.6.1 Populasi	32
3.6.2 Sampel Penelitian	32
3.7 Jenis dan Sumber Data	32
3.8 Metode Pengumpulan Data	33
3.8.1 Kuesioner	33
3.9 Uji Validitas dan Reliabilitas	33
3.9.1 Uji Validitas	33
3.9.2 Uji Reliabilitas	35
3.10 Teknik Analisis Data	36
3.10.1 Analisis Deskriptif	36
3.10.2 Analisis Regresi Linear Berganda	36
3.11 Uji Asumsi Klasik	37
3.11.1 Uji Normalitas	37
3.11.2 Uji Heteroskedastisitas	38
3.11.3 Uji Multikolinearitas	38
3.12 Uji Hipotesis	38
3.12.1 Uji Serentak (Uji F)	38
3.12.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)	39
3.12.3 Uji Koefisien Determinasi	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	40
4.1 Sejarah Perusahaan	40
4.1.1 Gambaran Umum PT Karya Vany Konstruksi	40
4.1.2 Visi, Misi, dan Nilai Perusahaan	40
4.2 Hasil Penelitian	41
4.2.1 Deskriptif Responden Penelitian	41
4.2.2 Karakteristik Responden	42
4.2.3 Usia Responden	42
4.2.4 Berdasarkan Jabatan/Posisi Pekerjaan	43
4.3 Deskriptif Variabel	44
4.3.1 Skala Pengukuran Mean Analisis Deskriptif	44
4.3.2 Frekuensi Jawaban Responden	44
4.3.3 Distribusi Pendapat Responden Variabel Produktivitas Kerja	45
4.2.3 Hasil Pengujian Asumsi Klasik	61
4.2.3.1 Uji Normalitas	61
4.2.3.2 Uji Multikolinearitas	63
4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas	64
4.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda	64
4.2.5 Pengujian Hipotesis	65
4.2.5.1 Signifikansi Parsial (Uji-t)	65
4.2.5.2 Uji Signifikansi Serempak (Uji F)	66
4.2.5.3 Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)	67
4.3 Pembahasan	68

4.3.1 Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja	68
4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja	69
4.3.3 Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	72
5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN	77



DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul	Halaman
Tabel 1.1	Data Kinerja PT Karya Vany Konstruksi	3
Tabel 1.2	Hasil Pra-Survei Gejala Masalah Variabel Manajemen Sumber Daya Manusia	6
Tabel 1.3	Hasil Pra-Survei Gejala Masalah Variabel Lingkungan Kerja	6
Tabel 1.4	Hasil Pra-Survei Gejala Masalah Variabel Produktivitas Kerja	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1	Rencana Penelitian	29
Tabel 3.1	Tabel Operasionalisasi Variabel	30
Tabel 3.2	Instrumen Skala Likert	31
Tabel 3.3	Uji Validitas Manajemen Sumber Daya Manusia	34
Tabel 3.4	Uji Validitas Lingkungan Kerja	34
Tabel 3.5	Uji Validitas Produktivitas Kerja	35
Tabel 3.7	Uji Reliabilitas	36
Tabel 4.1	Jenis Kelamin	42
Tabel 4.2	Usia Responden	42
Tabel 4.3	Jabatan/Posisi Pekerjaan	43
Tabel 4.4	Instrumen Skala <i>Mean</i>	44
Tabel 4.8	Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	62
Tabel 4.9	Uji Nilai <i>Tolerance</i> dan VIF	63
Tabel 4.10	Hasil Regresi Linear Berganda	65
Tabel 4.11	Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji <i>t</i>)	66
Tabel 4.12	Hasil Uji F Signifikansi Serentak (Uji-F)	67
Tabel 4.13	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi	67

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul	Halaman
Gambar 2.3	Kerangka Konseptual	27
Gambar 4.1	Uji Normalitas dengan Histogram	60
Gambar 4.2	Uji Normalitas dengan Normal P-P Plot	62
Gambar 4.3	Heteroskedastisitas dengan <i>Scatterplot</i>	64



DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul	Halaman
Lampiran 1.	Kuesioner Penelitian.....	79
Lampiran 2.	Data Pengolahan dan Hasil Pengolahan Data.....	82
Lampiran 3	Tabel Hasil Uji Data.....	89
Lampiran 4	Surat Pengantar Riset	93
Lampiran 5	Surat Selesai Riset	95



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Produktivitas yang rendah bisa menyebabkan penundaan dan pemborosan biaya. Penelitian Ghodrati et al. (2018) menyebutkan bahwa manajemen yang baik serta lingkungan kerja yang aman dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja. MSDM menjadi bagian penting dalam proyek konstruksi karena industri ini membutuhkan tenaga kerja yang beragam dan memiliki keterampilan khusus. Studi berjudul "Dampak strategi dan praktik manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pekerja di industri konstruksi: sebuah tinjauan" menunjukkan bahwa pendekatan seperti rekrutmen, pelatihan, perencanaan karier, serta evaluasi kinerja dan insentif selalu terkait dengan peningkatan kinerja pekerja (Maliha et al., 2025).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) penting untuk memastikan karyawan bekerja efektif dan mampu mencapai tujuan perusahaan. Terutama di sektor konstruksi yang membutuhkan banyak tenaga kerja, MSDM berfungsi sebagai penunjang utama. Industri konstruksi berperan penting dalam pembangunan ekonomi suatu negara. Dalam proyek konstruksi, keberhasilan proyek sangat bergantung pada efisiensi penggunaan sumber daya manusia.

Sistem penghargaan yang adil dan insentif bisa meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas tenaga kerja. Pelatihan dan peningkatan kompetensi juga sangat penting, karena membantu karyawan mengasah keterampilan teknis maupun non-teknis, serta mengikuti perubahan metode atau teknologi baru. Lingkungan kerja, baik yang bersifat fisik maupun psikologis, juga penting untuk diperhatikan. Setiap perusahaan memiliki karyawan yang menjalankan tugas sehari-hari. Mereka bekerja di lingkungan yang bisa memengaruhi hasil kerjanya. Lingkungan kerja

yang baik dapat membantu karyawan bekerja lebih efisien, sedangkan lingkungan yang tidak nyaman atau tidak kondusif bisa membuat karyawan sulit fokus. Karena itu, pemimpin perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja karyawannya agar produktivitas meningkat. Pertumbuhan perusahaan sangat tergantung pada lingkungan sekitarnya.

Lingkungan kerja bisa memengaruhi perusahaan secara positif atau negatif. Untuk itu, masalah lingkungan kerja tidak boleh diabaikan dalam sebuah perusahaan. Lingkungan kerja adalah tempat karyawan menjalankan tugas sesuai dengan kesepakatan kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Faktor lingkungan kerja sangat penting dalam mendukung produktivitas karyawan. Lingkungan yang nyaman dan kondusif muncul dari kesadaran karyawan dan pemimpin perusahaan. Kedua belah pihak harus bekerja sama menciptakan lingkungan kerja yang baik. Masalah yang sering terjadi di perusahaan adalah penurunan produktivitas karyawan, yang seringkali disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak nyaman (Panjaitan, 2017).

Industri konstruksi adalah salah satu sektor penting yang berperan besar dalam mendukung pertumbuhan ekonomi yang stabil. Dalam beberapa tahun terakhir, jumlah perusahaan di bidang ini bertambah perlahan, namun secara keseluruhan, industri ini masih menunjukkan kinerja yang kurang efisien. Industri ini juga mengalami tingkat keuntungan yang rendah, teknologi yang tidak terlalu maju, dan terutama produktivitas pekerja yang sangat rendah, padahal ukuran industri ini cukup besar. Karena hal tersebut, meningkatkan produktivitas tenaga kerja di sektor konstruksi menjadi fokus dari penelitian, agar dapat mendorong pertumbuhan yang berkelanjutan di bidang ini (Sun et al., 2023).

Sebagai salah satu sektor industri yang penting dalam perekonomian negara, industri konstruksi memiliki peran besar dalam mendukung pertumbuhan ekonomi yang stabil. Dalam beberapa tahun terakhir, jumlah perusahaan di bidang ini bertambah secara perlahan, tetapi secara keseluruhan, industri ini masih menunjukkan kinerja yang kurang efisien. Industri ini juga mengalami keuntungan yang rendah, memiliki tingkat teknologi yang biasa saja, dan terutama produktivitas tenaga kerja yang sangat rendah, yang tidak seimbang dengan ukuran industri yang besar. Karena hal tersebut, meningkatkan produktivitas pekerja di sektor konstruksi menjadi fokus dari penelitian, agar dapat mendorong pertumbuhan yang berkelanjutan di bidang ini (Yulius et al., 2023).

Tabel 1.1
Data Produktivitas Kerja PT Karya Vany Konstruksi

Bulan	Target Produktivitas (%)	Tingkat Kehadiran (%)	Keterlambatan Pekerjaan (%)
Januari	100	94	4
Februari	100	88	10
Maret	100	80	19
April	100	71	23
Mei	100	78	31
Juni	100	72	39
Juli	100	69	44
Agustus	100	60	51
September	100	55	56
Oktober	100	47	60
November	100	41	67
Desember	100	49	76

Sumber : Data diolah dari laporan internal PT Karya Vany Konstruksi 2024

Berdasarkan informasi yang tersedia, perusahaan menetapkan sasaran produktivitas bulanan sebesar 100% sebagai parameter untuk menilai kinerja karyawan. Namun, jika kita perhatikan indikator kehadiran dan keterlambatan, terlihat adanya masalah yang signifikan sepanjang tahun dari Januari sampai Desember. Pada bulan Januari, tingkat kehadiran karyawan berada di angka yang cukup baik yaitu 94%, sementara tingkat keterlambatan pekerjaan relatif rendah di

angka 4%. Situasi ini mengindikasikan bahwa proses kerja berjalan dengan baik, di mana sebagian besar karyawan hadir dan tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, yang berdampak positif pada pencapaian produktivitas yang optimal.

Memasuki bulan Februari hingga April, terdapat penurunan yang jelas dalam kehadiran, dari 88% turun menjadi 71%, sementara keterlambatan pekerjaan meningkat dari 10% menjadi 23%. Penurunan ini menunjukkan adanya tanda-tanda masalah dalam disiplin kerja karyawan, termasuk meningkatnya ketidakhadiran dan keterlambatan. Di sisi lain, meningkatnya keterlambatan mengisyaratkan bahwa para karyawan mulai kesulitan menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat. Berbagai faktor seperti meningkatnya beban kerja, kurangnya pengawasan, dan kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung bisa jadi penyebabnya.

Pada periode Mei sampai Agustus, situasi menunjukkan pergerakan yang bervariasi tetapi cenderung memburuk. Tingkat kehadiran sempat naik pada bulan Mei menjadi 78% namun kemudian kembali merosot hingga 60% di bulan Agustus. Di sisi lain, keterlambatan terus meningkat dari 31% menjadi 51%. Ini menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit peningkatan pada kehadiran di bulan tertentu, efektivitas kerja secara keseluruhan tetap menurun akibat tingginya keterlambatan dalam menyelesaikan tugas. Hal ini mungkin disebabkan oleh motivasi kerja yang rendah, kurangnya kerjasama antar karyawan, dan lemahnya kontrol kerja dari manajemen.

Selanjutnya, untuk bulan September hingga November, tingkat kehadiran tercatat mengalami penurunan yang tajam dari 55% menjadi 41%, sedangkan keterlambatan meningkat dari 56% menjadi 67%. Hal ini menandakan adanya penurunan yang signifikan dalam kinerja, di mana sebagian besar karyawan tidak

hadir secara optimal dan pekerjaan juga tidak selesai tepat waktu. Penyebabnya bisa jadi adalah kelelahan akibat kerja, kurangnya disiplin, serta tidak adanya sistem penghargaan dan hukuman yang jelas. Selain itu, manajemen waktu yang buruk dan perencanaan kerja yang tidak matang bisa memperparah situasi.

Pada bulan Desember, terdapat sedikit peningkatan dalam tingkat kehadiran menjadi 49%, tetapi keterlambatan pekerjaan tetap tinggi di angka 76%. Ini menunjukkan bahwa meskipun sejumlah karyawan mulai kembali hadir, efektivitas kerja masih rendah karena banyak tugas yang tidak diselesaikan tepat waktu. Secara keseluruhan, data menunjukkan bahwa penurunan kehadiran yang disertai dengan peningkatan keterlambatan menjadi penyebab utama rendahnya produktivitas kerja karyawan. Maka dari itu, perusahaan perlu melakukan perbaikan dalam pengelolaan sumber daya manusia, meningkatkan disiplin kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung agar kinerja karyawan dapat meningkat dan sasaran produktivitas dapat tercapai dengan optimal.

Bandara Internasional Kualanamu adalah salah satu bangunan penting di Sumatera Utara yang membutuhkan perawatan terus-menerus agar operasional bandara tetap aman dan efisien.

Perawatan gedung di bandara berbeda dengan proyek pembangunan baru karena dilakukan secara terus-menerus, dengan keterbatasan ruang dan tuntutan agar aktivitas bandara tetap lancar. Hal ini menciptakan tantangan tersendiri dalam menjaga tingkat kerja yang baik pada proyek perawatan (Barbosa et al., 2017). PT Karya Vany Konstruksi sebagai kontraktor utama bertanggung jawab untuk memastikan setiap kegiatan perawatan gedung Kualanamu berjalan dengan baik dan efektif.

Untuk memahami masalah secara lebih jelas, peneliti melaksanakan pra-survey kepada 30 pekerja dari PT Karya Vany Konstruksi yang terlibat langsung dalam proyek perawatan di Bandara Kualanamu. Hasil pra-survey menunjukkan adanya perbedaan dengan hasil survei sebelumnya yaitu:

Tabel 1.2
Hasil Pra-Survei Gejala Masalah Variabel Manajemen Sumber Daya Manusia

No	Pernyataan	Ya	Tidak	%	
				Ya	Tidak
1	Saya mendapatkan pelatihan (training) yang cukup saat pertama kali bergabung di proyek ini	5	10	33.3%	66.7%
2	Saya merasa penilaian kinerja kompensasi (bonus/insentif) yang diberikan sudah adil mampu memotivasi saya	3	12	20.0%	80.0%

Tabel 1.3
Hasil Pra-Survei Gejala Masalah Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak	%	
				Ya	Tidak
1	Koordinasi dengan rekan kerja Anda di lapangan selalu berjalan lancar tanpa miskomunikasi	4	11	26.7%	73.3%
2	Intruksi kerja dari atasan/mandor selalu jelas dan tidak membingungkan	6	9	40.0%	60.0%

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2026)

Tabel 1.2 memperlihatkan gejala masalah pada variabel Lingkungan Kerja. Dari sisi fisik, lebih dari separuh pekerja (53,3%) menyatakan ketersediaan APD belum optimal. Masalah yang lebih besar terlihat pada aspek non-fisik: mayoritas pekerja (60,0%) merasa instruksi kerja dari atasan tidak jelas, dan 73,3% pekerja mengalami masalah koordinasi (miskomunikasi) dengan rekan kerja.

Tabel 1.4
Hasil Pra-Survei Gejala Masalah Variabel Produktivitas Kerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak	%	
				Ya	Tidak

1	Anda sering mengulang pekerjaan (rework) karena ada kesalahan	9	6	60.0%	40.0%
2	Pekerjaan Anda seringkali selesai melewati tenggat waktu (deadline) yang ditentukan	6	9	66.7%	33.3%

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2026)

Tabel 1.3 mengonfirmasi adanya masalah nyata pada Produktivitas Kerja, di mana jawaban 'Ya' mengindikasikan masalah. Hasil pra-survei menunjukkan 60,0% pekerja mengaku sering harus mengulang pekerjaan (rework), dan 66,7% menyatakan pekerjaan mereka seringkali selesai melewati tenggat waktu (deadline) yang ditentukan.

Data pra-survei tersebut mengonfirmasi secara kuantitatif adanya fenomena masalah yang signifikan di PT Karya Vany Konstruksi. Ditemukan adanya kesenjangan pada fungsi MSDM (pelatihan dan kompensasi) serta pada Lingkungan Kerja (koordinasi dan instruksi), yang diduga kuat berkontribusi pada rendahnya Produktivitas Kerja (seringnya pengerjaan ulang dan keterlambatan). Temuan ini memunculkan celah penelitian (research gap) yang penting. Meskipun banyak penelitian Posumah et al., (2024), Wibowo et al., (2022) telah mengonfirmasi pengaruh MSDM dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas, penelitian tersebut umumnya dilakukan pada konteks industri manufaktur atau proyek konstruksi pembangunan baru.

Dengan menempatkan fokus pada proyek pemeliharaan gedung bandara, penelitian ini menjadi relevan karena proyek jenis ini memiliki kompleksitas tersendiri, berbeda dengan pembangunan baru yang relatif lebih leluasa dalam perencanaan dan pelaksanaan. Di sisi lain, masih terbatas penelitian yang secara spesifik membahas keterkaitan pengelolaan SDM, lingkungan kerja, dan produktivitas dalam konteks pemeliharaan gedung bandara di Indonesia. Hal ini

menjadikan kajian ini penting untuk mengisi kekosongan literatur akademik sekaligus memperluas pemahaman mengenai manajemen konstruksi di sektor pemeliharaan. Selain itu, secara praktis penelitian ini penting bagi PT Karya Vany Konstruksi sebagai kontraktor pelaksana untuk mengidentifikasi aspek-aspek yang menjadi penghambat maupun pendorong produktivitas tenaga kerja. Rekomendasi yang dihasilkan dapat digunakan sebagai dasar dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja, baik melalui perbaikan sistem SDM maupun pembenahan kondisi lingkungan kerja. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan proyek, meminimalisasi risiko keterlambatan, serta menjaga standar kualitas dan keselamatan kerja. Lebih jauh, hasil penelitian ini juga bermanfaat bagi pihak pengelola Bandara Kualanamu dalam memastikan bahwa kegiatan pemeliharaan gedung tidak mengganggu operasional bandara, yang merupakan pusat konektivitas udara di Sumatera Utara. Produktivitas pemeliharaan yang optimal akan mendukung keberlangsungan pelayanan publik, keselamatan pengguna, dan kelancaran aktivitas ekonomi kawasan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis **“Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dalam Proyek Pemeliharaan Gedung Bandara Kualanamu Pada PT Karya Vany konstruksi Sumatera Utara.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan pada proyek pemeliharaan gedung Bandara Kualanamu di PT Karya Vany Konstruksi mengalami fluktuasi dan cenderung menurun. Kondisi tersebut diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor internal perusahaan, khususnya

penerapan manajemen sumber daya manusia yang belum optimal serta kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung kenyamanan dan keselamatan karyawan di lapangan. Oleh karena itu, penelitian ini dirancang untuk mengetahui seberapa besar pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja, seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, serta bagaimana pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada proyek pemeliharaan gedung Bandara Kualanamu di PT Karya Vany Konstruksi.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diperoleh pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pengelolaan sumber daya manusia terhadap produktivitas proyek pemeliharaan gedung di Bandara Kualanamu?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas proyek pemeliharaan gedung di Bandara Kualanamu?
3. Bagaimana pengaruh pengelolaan sumber daya manusia dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas proyek pemeliharaan gedung di Bandar Kualanamu?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, dapat ditentukan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh pengelolaan sumber daya manusia terhadap produktivitas proyek pemeliharaan gedung di Bandara Kualanamu.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas proyek

pemeliharaan gedung di Bandara Kualanamu.

3. Menganalisis pengaruh pengelolaan sumber daya manusia dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas proyek pemeliharaan gedung di Bandara Kualanamu.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi PT Karya Vany Konstruksi dalam meningkatkan produktivitas pada proyek pemeliharaan gedung. Hasil penelitian dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi kelemahan maupun keunggulan pengelolaan sumber daya manusia serta kondisi lingkungan kerja, sehingga dapat dijadikan dasar untuk memperbaiki strategi manajemen, meningkatkan efektivitas kerja, serta meminimalisasi risiko keterlambatan proyek.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini menjadi sarana penerapan ilmu yang telah diperoleh penulis selama perkuliahan. Selain itu, penulis memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kemampuan analisis, berpikir kritis, serta menyusun karya ilmiah yang sistematis sebagai syarat penyelesaian studi.

3. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan atau referensi untuk penelitian lebih lanjut, baik dengan memperluas variabel, membandingkan dengan proyek pembangunan baru, maupun mengkaji konteks industri konstruksi lainnya. Dengan demikian, penelitian ini dapat membuka peluang untuk pengembangan kajian akademis di bidang manajemen konstruksi dan pemeliharaan infrastruktur.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Grand Theory

Menurut (George R. Terry, 2023), manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penggerakan (actuating), dan pengawasan (controlling) yang dilakukan untuk menetapkan serta mencapai tujuan dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Konsep ini dikenal sebagai istilah POAC yang menjadi dasar pelaksanaan manajemen dalam organisasi.

Lebih lanjut, George R. Terry juga mengatakan bahwa manajemen adalah suatu aktivitas untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan melalui usaha orang lain. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kemampuan manajemen dalam mengelola sumber daya yang ada dengan cara yang efektif dan efisien. Oleh karena itu, penerapan fungsi-fungsi manajemen ini sangat penting untuk mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dan lingkungan kerja yang baik akan sangat berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas kerja, karena keduanya adalah bagian dari proses manajemen yang saling terhubung dalam mencapai tujuan organisasi.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang mencakup berbagai kegiatan seperti merekrut, memberi pelatihan, mengevaluasi kinerja, serta

memberikan imbalan kepada karyawan. Proses ini juga harus memperhatikan hubungan kerja yang baik, keselamatan, serta keadilan di dalam organisasi.

Menurut Dessler (2021), manajemen SDM tidak hanya tentang mengurus administrasi karyawan saja, tetapi juga mengenai menciptakan lingkungan kerja yang aman dan adil agar para karyawan bisa bekerja secara optimal. Artinya, kesuksesan sebuah organisasi bergantung pada kemampuan manajemen dalam memperlakukan manusia secara manusiawi, memenuhi hak-hak karyawan, serta memastikan kesejahteraan mereka sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari sistem organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013), manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian imbalan, integrasi, pemeliharaan, serta pemutusan hubungan kerja. Hal ini dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Pandangan ini menggambarkan manajemen SDM sebagai suatu sistem yang saling terkait dan harus dijalankan secara terpadu agar bisa menciptakan efektivitas organisasi. Dengan kata lain, keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh seberapa baik proses manajemen SDM dijalankan secara konsisten, mulai dari perekrutan hingga pemutusan hubungan kerja, dengan tetap memperhatikan keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan kesejahteraan karyawan.

Menurut Edy Sutrisno (2019), sumber daya manusia adalah kekuatan potensial yang berasal dari individu-individu yang bisa dimanfaatkan untuk menguntungkan organisasi. Definisi ini mengatakan bahwa manusia memiliki kemampuan, kreativitas, dan energi yang menjadi aset penting dalam mencapai

tujuan organisasi. Oleh karena itu, manajemen SDM memiliki peran penting dalam menemukan dan mengembangkan potensi tersebut melalui berbagai program pengembangan karyawan. Pandangan ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi sangat bergantung pada sejauh mana potensi setiap individu bisa dikembangkan menjadi kinerja nyata yang memberikan manfaat bagi organisasi.

Berdasarkan menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia Adalah suatu proses strategis yang meliputi kegiatan pengadaan, pengembangan, penilaian, dan pemberian imbalan kepada karyawan dengan tujuan untuk mengoptimalkan potensi individu demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan berkeadilan.

2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh organisasi untuk memastikan bahwa tenaga kerja yang dimiliki dapat berkontribusi secara optimal dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menurut berbagai ahli manajemen, fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia mencakup lima aspek, yaitu fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, kepemimpinan, dan pengendalian. Kelima fungsi ini saling berhubungan dan berperan penting dalam mewujudkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya pada proyek-proyek konstruksi yang memiliki kompleksitas tinggi dan membutuhkan koordinasi tenaga kerja yang baik.

Menurut (mangkunegara, 2022), Manajemen Sumber Daya Manusia berfungsi sebagai berikut:

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*)
2. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)
3. Fungsi Pengarahan (*Directing*)
4. Fungsi Kepemimpinan (*Leading*)
5. Fungsi Pengendalian (*Controlling*)

2.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan umum dari manajemen sumber daya manusia adalah agar para karyawan dalam perusahaan bisa bekerja lebih baik dan memberikan kontribusi yang maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan khususnya adalah membantu para manajer, baik yang langsung mengurus karyawan maupun yang ada di bagian tertentu, dalam mengelola karyawan secara lebih baik dan hemat. Menurut Larasati (2018), ada empat tujuan utama manajemen sumber daya manusia, yaitu: (1) tujuan sosial, yaitu memastikan organisasi bertanggung jawab terhadap kebutuhan dan masalah masyarakat; (2) tujuan organisasional, yaitu memastikan manajemen sumber daya manusia membantu perusahaan berjalan efektif; (3) tujuan fungsional, yaitu menjaga agar fungsi sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan perusahaan; dan (4) tujuan individu, yaitu membantu karyawan mencapai tujuan pribadi mereka agar meningkatkan semangat dan kinerja kerja mereka (Fadzil Hanafi Asnora, 2024).

2.2.4. Dimensi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2021), dimensi manajemen sumber daya manusia mencakup:

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia
2. Pengadaan Sumber Daya Manusia (Rekrutmen dan Seleksi)
3. Pengembangan Sumber Daya Manusia (Pelatihan dan Pengembangan)
4. Kompensasi
5. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia
6. Pemutusan Hubungan Kerja

2.2.5 Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hernandi & Tamtana, 2020), Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup:

1. Rekrutmen, adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan orang yang menginginkan kerja dan memenuhi syarat yang ditentukan perusahaan.
2. Seleksi, adalah proses memilih orang yang akan menjadi karyawan dan ditempatkan di posisi yang dibutuhkan perusahaan.
3. Pengembangan, adalah serangkaian kegiatan yang bertujuan meningkatkan kemampuan, keterampilan, sikap, dan hasil kerja dari karyawan.
4. Penilaian kinerja, adalah salah satu faktor penting dalam mengembangkan organisasi secara efektif.
5. Kompensasi, berarti balasan atau ganti rugi dalam arti kata. Pemeliharaan keselamatan kerja adalah upaya menjaga lingkungan kerja agar aman dan nyaman. Keselamatan kerja adalah kondisi lingkungan kerja yang aman dan kondusif.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup semua hal yang ada di sekitar karyawan dan bisa memengaruhi kemampuan serta semangat mereka dalam menyelesaikan tugas. Parwita mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak hanya mencakup kondisi fisik seperti tata ruang, cahaya, dan sirkulasi udara, tapi juga suasana sosial dan psikologis di tempat kerja. Lingkungan yang nyaman, aman, dan mendukung akan membantu karyawan bekerja lebih efektif, sedangkan lingkungan yang tidak menyenangkan bisa membuat karyawan merasa stres, lelah, dan mengurangi hasil kerja. Maka dari itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu menyeimbangkan antara kenyamanan fisik dan kepuasan emosional agar bisa mencapai hasil kerja yang terbaik (Parwita et al., 2023).

Menurut Lamandasa et al (2022), lingkungan kerja terdiri dari dua jenis, yaitu lingkungan fisik dan lingkungan nonfisik. Lingkungan fisik mencakup kondisi yang langsung memengaruhi karyawan seperti suhu, kebersihan, cahaya, kebisingan, dan peralatan kerja. Sementara lingkungan nonfisik berkaitan dengan hubungan sosial di tempat kerja, seperti kerja sama rekan, gaya kepemimpinan atasan, serta iklim organisasi. Kedua aspek ini saling terhubung dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan produktif. Dengan menyeimbangkan kondisi fisik dan sosial, perusahaan bisa meningkatkan semangat kerja serta kepercayaan karyawan terhadap organisasi.

Menurut Latif et al (2022), lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan menjalankan pekerjaannya setiap hari untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pandangan ini menekankan pentingnya lingkungan kerja sebagai tempat utama proses kerja yang menentukan efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang dikelola dengan baik akan menciptakan rasa aman, nyaman, dan meningkatkan fokus karyawan dalam mengatasi tugas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak teratur bisa menghambat pekerjaan, mengurangi semangat, serta menghasilkan dampak negatif terhadap hasil pekerjaan. Oleh karena itu, mengatur lingkungan kerja yang sesuai kebutuhan karyawan adalah hal penting dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan di tempat kerja.

Berdasarkan para ahli tersebut maka dapat disimpulkan lingkungan kerja merupakan seluruh kondisi, baik fisik maupun nonfisik, yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi kemampuan, kenyamanan, serta kinerja mereka dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

2.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana nyaman, meningkatkan semangat kerja, serta mendorong karyawan untuk lebih produktif. Menurut Sedarmayanti (2020), lingkungan kerja dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik meliputi kondisi nyata yang dapat dirasakan oleh pancaindra seperti pencahayaan, suhu, kebersihan, tata letak, dan keselamatan kerja. Unsur-unsur lingkungan kerja fisik antara lain: Penerangan atau Cahaya Kerja, suhu atau temperatur ruangan,

kebisingan (Noise), tata letak dan ruang gerak (Layout), kebersihan dan keindahan lingkungan, ruang kerja yang bersih, rapi, dan indah meningkatkan kenyamanan serta semangat kerja karyawan, keamanan dan keselamatan kerja

b. Lingkungan Kerja Nonfisik

Menurut Wibowo (2022), lingkungan kerja nonfisik mencakup budaya organisasi, sistem komunikasi, gaya kepemimpinan, hubungan antar rekan kerja, dan kebijakan perusahaan. Unsur-unsur lingkungan kerja nonfisik antara lain: Hubungan Antar Karyawan, Hubungan dengan Atasan (Kepemimpinan), Sistem Komunikasi di Tempat Kerja, Budaya dan Iklim Organisasi, Dukungan dan Penghargaan dari Perusahaan.

2.3.3. Dimensi Lingkungan Kerja

Dimensi Lingkungan Kerja Menurut Sedarmayanti (2017:27) terbagi dua, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik, yaitu faktor-faktor fisik di tempat kerja seperti cahaya, suhu, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, getaran, bau, tata warna, dekorasi, penataan, musik, dan keamanan.
2. Lingkungan kerja non fisik, yaitu hubungan antar manusia dalam kerja seperti hubungan antara atasan dan bawahan, serta hubungan antar rekan kerja.

2.3.4. Indikator Lingkungan kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja yang memengaruhi efisiensi pekerja menurut Armansyah et al., (2024), terdiri dari empat hal berikut:

1. Udara: Faktor ini meliputi suhu udara dan kandungan uap air dalam udara.

2. Warna: Warna merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan efisiensi kerja karyawan.
3. Pencahayaan: Pencahayaan yang cukup dan tepat dapat meningkatkan efisiensi kerja karena memungkinkan karyawan bekerja lebih cepat, lebih sedikit membuat kesalahan, dan mata tidak cepat lelah.
4. Suara: Untuk mengatasi kebisingan, alat-alat yang menghasilkan suara keras seperti mesin ketik, pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain, sebaiknya ditempatkan di ruangan khusus agar tidak mengganggu pekerja lain dalam menjalankan tugasnya.

2.4 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah suatu bentuk kesuksesan seseorang dalam menyelesaikan tugas, yang bisa dilihat dari beberapa aspek seperti keterikatan, kemampuan merencanakan, usaha yang diberikan dalam bekerja, serta tingkat produktivitas kerja secara keseluruhan.

Menurut Willermark dan Islind (2020), produktivitas kerja mencakup kemampuan seseorang untuk menghasilkan barang atau jasa menggunakan sumber daya serta kemampuan yang dimilikinya. Produktivitas adalah hal penting bagi perusahaan karena jika karyawan bekerja lebih produktif, perusahaan akan mendapat untung. Jika para pekerja tidak memiliki keterampilan yang cukup, maka produktivitas mereka akan menurun.

Menurut Sedarmayanti (2018), mengatakan bahwa produktivitas kerja sangat penting bagi setiap karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Produktivitas tidak hanya menunjukkan berapa banyak pekerjaan yang berhasil dikerjakan, tetapi juga menunjukkan sejauh mana seseorang mampu bekerja dengan

tepat sasaran dan menggunakan waktu serta sumber daya dengan baik. Dengan produktivitas kerja yang tinggi, kegiatan perusahaan bisa berjalan lancar, target yang ditetapkan bisa tercapai sesuai rencana, serta kualitas hasil kerja juga meningkat. Selain itu, Sedarmayanti menekankan bahwa produktivitas adalah cara mengukur kemampuan karyawan dalam menggunakan potensi, keterampilan, dan waktu kerja untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal. Karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan pelatihan yang tepat, serta meningkatkan semangat kerja agar karyawan bisa mencapai produktivitas yang diharapkan. Produktivitas kerja yang baik pada akhirnya akan membantu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan menurut para ahli maka dapat disimpulkan produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya, keterampilan, dan waktu secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Produktivitas tidak hanya mencerminkan keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga menjadi faktor penting bagi keberhasilan dan keuntungan Perusahaan.

2.4.1 Faktor Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Utari dalam penelitiannya (Hernandi & Tamtana, 2020), faktor-faktor yang memengaruhi tingkat produktivitas pekerja adalah:

1. Tingkat kemampuan kerja dalam menjalankan tugas
2. Tingkat kemampuan pemimpin dalam memberi motivasi
3. Latar belakang pribadi seperti pendidikan dan pengalaman kerja
4. Bakat dan minat

5. Kemampuan analitis
6. Keterampilan Teknis
7. Kesehatan, Tenaga, dan Kondisi Fisik

2.4.2 Dimensi Produktivitas Kerja

Menurut (Hernandi & Tamtana, 2020), Dimensi Produktivitas Kerja sebagai berikut:

1. Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya manusia yang dimaksimalkan dalam sebuah organisasi, dengan tujuan meningkatkan keuntungan atau mengurangi kerugian yang timbul dari tiap unit penggunaan sumber daya.
2. Efisiensi adalah tingkat selesainya suatu aktivitas dalam waktu yang ditentukan, dilihat dari kemampuan mengkoordinasikan proses sehingga menghasilkan output yang baik serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk melakukan pekerjaan.
3. Kualitas adalah tingkat kerja yang dinilai dari persepsi karyawan terhadap hasil pekerjaan yang dihasilkan serta sejauh mana tugas tersebut sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki.

2.4.3 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2014), untuk mengetahui seberapa produktif seorang pegawai bekerja, diperlukan beberapa indikator berikut:

1) Kemampuan

Kemampuan seorang karyawan dalam melakukan tugas bergantung pada keterampilan yang dimilikinya dan cara mereka bekerja secara

profesional. Hasil kerja bisa dirasakan baik oleh orang yang melakukan pekerjaan tersebut maupun oleh pihak yang menikmati hasilnya.

2) Mencoba meningkatkan hasil yang dicapai

Hasil kerja juga bisa dirasakan baik oleh orang yang melakukan pekerjaan maupun oleh pihak yang menikmati hasilnya.

3) Semangat kerja

Ini adalah upaya untuk terus berkembang lebih baik dari hari ke hari.

Indikator ini bisa dilihat dari sikap kerja seseorang dan perbandingan hasil kerja hari ini dengan hasil kerja kemarin.

4) Pengembangan diri

Pengembangan diri bisa dilakukan dengan menghadapi tantangan dan harapan yang ada dalam pekerjaan.

5) Mutu

Mutu adalah hasil kerja yang mencerminkan kualitas seorang pegawai.

Dengan meningkatkan mutu kerja, tujuannya adalah memberikan hasil terbaik yang akan sangat bermanfaat bagi perusahaan dan diri sendiri.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian	Nama Jurnal
1.	Widiastini & Lestari (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	X1: Lingkungan Kerja X2: Kepuasan Kerja, Y: Produktivitas Kerja	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Secara simultan, kedua variabel X berpengaruh	Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Indonesia

No.	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian	Nama Jurnal
				signifikan terhadap Y.	
2	Narpati, Lubis, Meutia, & Ningrum (2021)	Produktivitas Kerja Pegawai yang Dipengaruhi oleh <i>Work From Home</i> (WFH) dan Lingkungan Kerja Selama Masa Pandemi	X1 <i>Work From Home</i> (WFH), X2 Lingkungan Kerja, Y Produktivitas Kerja Pegawai	Secara parsial, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai.	Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis Terapan
3	Parashakti & Noviyanti (2021)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	X1 Motivasi, X2 Lingkungan Kerja, X3 Pelatihan Kerja, Y Produktivitas Kerja Karyawan	Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Secara simultan, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap Y.	Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan
4	Wibowo, Surabagiarta, & Alam (2022)	Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	X1 : Etos Kerja, X2: Disiplin Kerja, X3 Lingkungan Kerja, Y Produktivitas Kerja Karyawan	Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.	Jurnal Ekonomi dan Bisnis Modern
5	Taptanzani & Siregar (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	X1 Lingkungan Kerja, Y Produktivitas Kerja Karyawan	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan	Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Sosial
6.	Posumah, Jan, & Saerang (2024)	Analysis of the Influence of Recruitment, Selection, Job Placement, and Human	X1 Recruitment, X2 Selection, X3 Job Placement, X4 Human Resource Quality ,	Recruitment, selection, job placement, and human resource quality have a simultaneous significant effect on work	International Journal of Human Resource and Business Management (IJHRBM)

No.	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian	Nama Jurnal
		Resource Quality on Work Productivity	Y Work Productivity	productivity, but partially human resource quality has no significant effect.	
7.	Purwanti, Subkhan, & Purwanto (2024)	The Effect of Work Environment and Work Experience on Employee Productivity	X1 Work Environment, X2 Work Experience,, Y Employee Productivity	Work environment and work experience have a positive and significant influence on employee productivity	International Journal of Economics, Business and Management Research (IJBMR)
8.	Prayudi, Zega, & Nasution (2023)	Analysis of the Effect of Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance	X1 Work Environment, X2 Work Discipline, X3 Work Motivation, Y Employee Performance	Work environment has a positive and significant influence on employee performance.	Global Journal of Business and Management (GJBM)
9.	Syahputra, Podungge, & Bokingo (2022)	The Effect of Work Environment on Employee Productivity	X1 Work Environment, Y Employee Productivity	Work environment has a positive and significant influence on employee productivity	International Journal of Social Science and Human Research (IJSSHR)
10.	Ekasari, Leksono, & Jatmiko (2023)	The Effect of Work Culture, Work Environment, and Job Stress on Employee Productivity	X1 Work Culture , X2 Work Environment X3 Job Street, Y Employee Productivity	Work environment has a positive and significant influence on employee productivity	International Journal of Business and Human Resource Studies (IJBHRS)

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2026)

2.6 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah susunan struktur logis yang didefinisikan untuk menjelaskan variabel yang diteliti. Dimana, kerangka ini dirumuskan untuk menjelaskan konstruksi aliran logika yang sistematis untuk menyelidiki, atau menelaah subjek penelitian dari segi fakta empiris. Merujuk pada definisi tersebut, maka kerangka konseptual berguna sebagai pedoman untuk merumuskan hipotesis

penelitian (Solimun, 2018). Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini, peneliti menggunakan manajemen sumber daya manusia dan lingkungan kerja sebagai variabel independen, sedangkan untuk variabel dependen peneliti memakai produktivitas kerja ini, yang dapat dijabarkan adalah sebagai berikut:

2.6.1 Hubungan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Produktivitas Kerja

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Hasibuan, 2020). MSDM memiliki peran strategis dalam memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja yang mendukung dalam mencapai produktivitas tinggi.

Menurut Mangkunegara (2021), produktivitas kerja karyawan dapat meningkat apabila organisasi mampu mengelola sumber daya manusianya secara tepat melalui kegiatan rekrutmen, pelatihan, motivasi, serta penilaian kinerja yang adil. Artinya, keberhasilan manajemen SDM akan tercermin dari seberapa besar peningkatan hasil kerja karyawan terhadap tujuan perusahaan.

2.6.2 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, memiliki hubungan erat dengan produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan meningkatkan konsentrasi, motivasi, serta semangat kerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan menurunnya produktivitas.

Menurut Sutrisno (2021), Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kondisi yang mendukung pekerja untuk bekerja secara optimal sehingga berdampak positif terhadap produktivitas kerja.

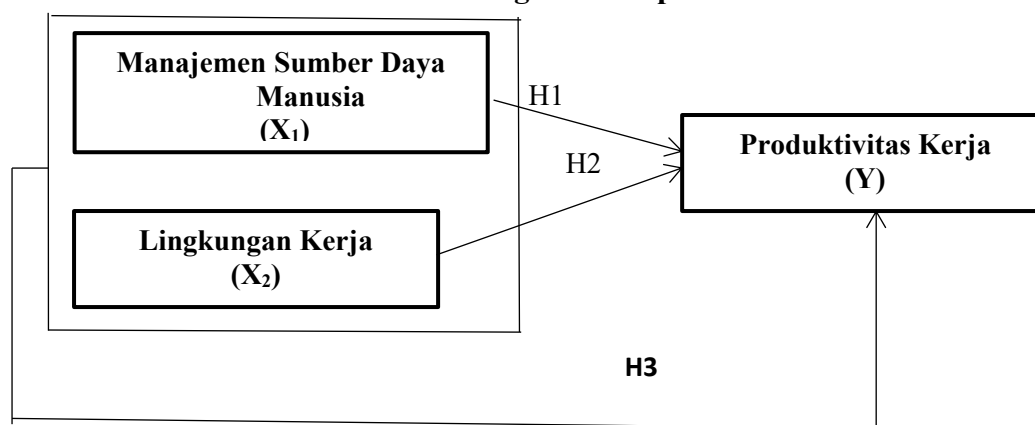
2.6.3 Hubungan Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan lingkungan kerja merupakan dua faktor penting yang berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan. Keduanya saling berkaitan dan berperan dalam menciptakan kinerja yang optimal di lingkungan organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (2020), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Sementara itu, Sedarmayanti (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan penjelasan diatas maka ditemukan kerangka konseptual sebagai berikut:

Gambar 2.3

Kerangka Konseptual



2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah tersebut dinyatakan dalam bentuk pertanyaan (Solimun, 2018). Penyusunan hipotesis dirancang berdasarkan pada beberapa kajian teori dan hasil penelitian terdahulu. Maka yang menjadi hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja.
2. H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.
3. H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan bersama-sama antara Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2022). Adapun variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Karya Vany Konstruksi, yang berada di proyek perawatan gedung Bandara Internasional Kualanamu, Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini berlangsung mulai bulan Mei 2025 hingga April 2025.

Tabel 3.1
Rencana Penelitian

No	Kegiatan	2025-2026									
		Mei	Juni	Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mart	Apr
1	Pengajuan Judul										
2	Penyusunan Proposal										
3	Seminar Proposal										
4	Penelitian										
5	Seminar Hasil										
6	Revisi Seminar										
7	Sidang Meja Hijau										

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2026)

3.3 Batasan Operasional

Dalam Penelitian ini, variabel yang diteliti dibagi menjadi dua kelompok besar, yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Defenisi untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel ini adalah variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam

variabel *dependent* dan mempunyai hubungan yang positif ataupun yang negatif bagi variabel *dependent* nantinya (Situmorang, 2018). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah

- a. Manajemen Sumber Daya Manusia
- b. Lingkungan Kerja

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel ini adalah variabel yang menjadi perhatian utama dalam sebuah pengamatan (Situmorang, 2018). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Produktivitas Kerja (Y).

3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel bertujuan untuk menilai sejauh mana variabel-variabel suatu faktor berkaitan dengan faktor lainnya. Definisi variabel memberikan dan menuntun arah peneliti bagaimana cara mengukur suatu variabel. Adapun operasionalisasi variabel dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

Tabel 3.1

Tabel Operasionalisasi Variabel

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala ukur
1.	Manajemen Sumber Daya Manusia (X1)	Serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh organisasi untuk memastikan bahwa tenaga kerja yang dimiliki dapat berkontribusi secara optimal dalam pencapaian tujuan perusahaan (Asriyanti et al., 2024).	1. Rekrutmen 2. Seleksi 3. Pengembangan 4. Penilaian Kinerja 5. Kompensasi	Likert

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala ukur
2.	Lingkungan Kerja (X2)	Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang bisa memengaruhi kemampuan seseorang dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Jamaludin & Komala, 2023).	1. Udara 2. Warna 3. Pencahayaan 4. Suara	Likert
3.	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja adalah suatu bentuk kesuksesan seseorang dalam menyelesaikan tugas, yang bisa dilihat dari beberapa aspek seperti keterikatan (Dan et al., 2020),	1. Kemampuan 2. Meningkatkan Hasil yang Digapai 3. Semangat Kerja 4. Pengembangan Diri 5. Mutu	Likert

3.5 Skala Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan skala Likert, skala yang memiliki satuan nominal dan ordinal serta menangkap informasi tentang perbedaan kuantitas suatu konsep dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya. Seperti halnya ukuran ordinal, ukuran interval mengurutkan orang atau objek pada Likert atau jarak yang sama. Skala yang di terapkan pada data yang dapat dirangking dan dengan peringkat tersebut kita bias mengetahui perbedaan di antara peringkat-peringkat tersebut dan kita bias menghitung besarnya perbedaan itu. Namun harus diperhatikan bahwa dalam skala ini perbandingan rasio yang ada tidak diperhitungkan. Skala Likert yang digunakan didalam penelitian ini adalah bersifat *favorable* dimana :

Tabel 3.2
Instrumen Skala Likert

No.	Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3

No.	Jawaban	Skor
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Situmorang (2018)

3.6 Populasi dan Sampel Penelitian

3.6.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2022) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya sehingga mendapatkan informasi yang sangat bagus. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan yang ada di PT Vany Konstruksi. Berdasarkan data yang didapatkan melalui survei ke PT Vany Konstruksi didapat jumlah karyawan sebanyak 76 karyawan.

3.6.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2022). Dengan diketahuinya jumlah populasi dalam penelitian ini maka perhitungan jumlah sampel penelitian dapat ditentukan dengan menggunakan sampel jenuh dengan total sampel 76 responden.

3.7 Jenis dan Sumber Data

Menurut Situmorang (2018), jenis data yang dilakukan penelitian adalah :

1. Data Primer

Data primer adalah informasi yang diperoleh langsung oleh peneliti dari sumber asal, yakni objek atau responden yang diteliti, untuk memenuhi tujuan penelitian secara spesifik. Dalam penelitian ini, pengumpulan data primer dilakukan dengan dua metode utama, yaitu kuesioner dan observasi.

Kuesioner dimanfaatkan untuk menggali informasi langsung dari responden terkait perilaku, pandangan, atau pengalaman yang berkaitan, Dengan penelitian, Di sisi lain, observasi dilakukan untuk melihat secara langsung kondisi atau fenomena yang terjadi dilapangan, sehingga data yang diperoleh menjadi lebih tepat dan relevan.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah informasi yang didapat dari sumber-sumber yang sudah ada sebelumnya dan tidak dikumpulkan secara langsung oleh peneliti. Data ini berfungsi sebagai dukungan dan pelengkap dalam penelitian, memberikan landasan teori serta konteks yang lebih luas. Dalam penelitian ini, data sekunder diambil dari berbagai sumber yang dipercaya seperti situs resmi. Artikel ilmiah, jurnal akademik, dan buku referensi yang relevan dengan topik yang diteliti. Penggunaan data sekunder ini berperan dalam memperkuat analisis dan mendukung keabsahan hasil penelitian.

3.8 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah:

3.8.1 Kuesioner

Kuesioner adalah cara pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan kepada responden tentang variabel-variabel dalam penelitian. Metode ini digunakan untuk menyingkap identitas penelitian dan untuk mengungkap variabel-variabel dalam penelitian.

3.9 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.9.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2022), validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu pengukuran instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat mengukur *construct* sesuai dengan tujuan dan harapan peneliti. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *corrected item – total correlation* atau disebut dengan *r*hitung pada setiap butir pertanyaan terhadap nilai *r*tabel. Pengujian validitas akan dilakukan dengan menggunakan program *SPSS*, dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r \geq 0.361$, maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid.
2. Jika $r < 0.361$, maka butir instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan survei, kuisisioner diberikan kepada 30 karyawan yang bekerja di PT. Karya Vany Konstruksi.

Tabel 3.3
Uji Validitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
X1.1	0.815	0.361	Valid
X1.2	0.572	0.361	Valid
X1.3	0.831	0.361	Valid
X1.4	0.867	0.361	Valid
X1.5	0.627	0.361	Valid
X1.6	0.898	0.361	Valid
X1.7	0.791	0.361	Valid
X1.8	0.827	0.361	Valid
X1.9	0.893	0.361	Valid
X1.10	0.655	0.361	Valid
X1.11	0.893	0.361	Valid
X1.12	0.655	0.361	Valid

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2026)

Tabel 3.4
Uji Validitas Lingkungan Kerja

Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
------------	----------	---------	------------

X2.1	0.712	0.361	Valid
X2.2	0.513	0.361	Valid
X2.3	0.752	0.361	Valid
X2.4	0.806	0.361	Valid
X2.5	0.729	0.361	Valid
X2.6	0.683	0.361	Valid
X2.7	0.791	0.361	Valid
X2.8	0.880	0.361	Valid
X2.9	0.791	0.361	Valid
X2.10	0.880	0.361	Valid

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2026)

Tabel 3.5
Uji Validitas Produktivitas Kerja

Pertanyaan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
X1.1	0.556	0.361	Valid
X1.2	0.700	0.361	Valid
X1.3	0.951	0.361	Valid
X1.4	0.807	0.361	Valid
X1.5	0.806	0.361	Valid
X1.6	0.855	0.361	Valid
X1.7	0.786	0.361	Valid
X1.8	0.899	0.361	Valid
X1.9	0.806	0.361	Valid
X1.10	0.855	0.361	Valid
X1.11	0.786	0.361	Valid
X1.12	0.899	0.361	Valid

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2026)

3.9.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2011) Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan

disebut reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan bersifat konsisten dari waktu ke waktu.

Penelitian ini menggunakan *one shot* dimana kuesioner diberikan hanya sekali saja kepada responden dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain untuk mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Pengukuran reliabilitasnya menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Menurut Sunyoto (2009) suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Tabel 3.7
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
MSDM (X1)	0.933 $> 0,6$	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.902 $> 0,6$	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0.949 $> 0,6$	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2026)

3.10 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda.

3.10.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi masing-masing variabel yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, maksimum dan minimum (Ghozali, 2013).

3.10.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2012), regresi linear berganda ditujukan untuk menentukan hubungan linear antar beberapa variabel bebas yang biasa disebut X_1, X_2 , dan seterusnya dengan variabel terikat yang disebut Y . hubungan fungsional antara variabel terikat dan variabel bebas di buat sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Produktivitas Kerja
 α = Konstanta
 β = Koefisien Regresi Variabel X_1
 X_1 = Manajemen Sumber Daya Manusia
 X_2 = Lingkungan Kerja
 ϵ = standar *error*

Analisis regresi linear berganda memerlukan pengujian secara serempak dengan menggunakan F hitung. Signifikansi ditentukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel atau melihat signifikansi pada output SPSS. Dalam analisis regresi linear berganda memerlukan pengujian asumsi klasik untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heterokedastisitas, gejala multikolinearitas, gejala autokorelasi.

3.11 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik akan lebih baik dilakukan sebelum melakukan analisis regresi. Tujuan dari pelaksanaan uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari kuesioner menunjukkan kondisi sebenarnya dan tidak bias sehingga layak untuk diuji. Uji asumsi klasik meliputi:

3.11.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual terdistribusi dengan normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan *kolmogrov smirnov*. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% maka nilai *Asymp.Sig* (2-tailed) di atas nilai signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal.

3.11.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan satu kepengamatan yang lain. Jika varians dari residu atau dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut *homokedastisitas*. Dan apabila varians berbeda maka disebut *heteroskedastisitas*.

3.11.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan linier yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS. Nilai umum yang biasa dipakai adalah *Tolerance value* $< 0,1$ atau $VIF > 10$ maka terjadi multikolinearitas, jika nilai *Tolerance value* $> 0,1$ atau $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

3.12 Uji Hipotesis

3.12.1 Uji Serentak (Uji F)

Pengujian F statistik merupakan pengujian regresi secara keseluruhan yang menunjukkan apakah variabel bebas secara keseluruhan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

Hipotesis:

1. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel independen secara serempak terhadap variabel dependennya.
2. $H_1 : \text{minimal } \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel-variabel independen secara serempak terhadap variabel dependennya.

Pada uji ini dilakukan uji satu sisi dengan tingkat signifikan sebesar 5%

untuk mendapatkan nilai F_{tabel} , sedangkan untuk menarik kesimpulan dari persamaan yang didapat digunakan pedoman sebagai berikut:

H_0 diterima, jika $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ atau $\text{sig } F \geq \alpha$ (0,05)

H_1 diterima, jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $\text{sig } F < \alpha$ (0,05)

3.12.2 Uji Signifikasi Parsial (Uji-t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu manajemen sumber daya manusia (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas Kerja. Penelitian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,5. Dengan bentuk pengujian sebagai berikut:

1. $H_0 : \beta_i = 0$, artinya variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2. $H_1 : \beta_i \neq 0$, artinya variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Untuk menguji hipotesis ini dilakukan dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

H_0 diterima, jika $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ atau $\text{sig } t \geq \alpha$ (0,05)

H_1 diterima, jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $\text{sig } t < \alpha$ (0,05)

3.12.3 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh antar variabel yang diteliti, maka dihitung koefisien determinasi (K_d) dengan asumsi dasar faktor-faktor lain diluar variabel dianggap konstan atau tetap. Nilai variabel bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (r^2). Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh manajemen sumber daya manusia dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja dalam proyek pemeliharaan gedung Bandara Kualanamu di PT Karya Vany Konstruksi Sumatera Utara, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia yang mencakup perencanaan jumlah tenaga kerja, pengembangan kemampuan karyawan, penyebaran tugas secara jelas, serta pengawasan kerja yang efektif, maka produktivitas kerja karyawan dalam menjalankan proyek pemeliharaan gedung dapat meningkat.
2. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang baik, baik dari segi fisik seperti kondisi keselamatan dan kenyamanan kerja, maupun nonfisik seperti hubungan antar rekan kerja dan komunikasi yang lancar, secara nyata membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Manajemen sumber daya manusia dan lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam proyek pemeliharaan gedung Bandara Kualanamu dipengaruhi oleh kerja sama yang baik antara pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibahas, berikut ini saran yang diberikan:

1. Untuk PT Karya Vany Konstruksi Sumatera Utara

Perusahaan diusulkan untuk terus meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia dengan cara memberikan pelatihan dan pengembangan karyawan secara terus menerus, menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuannya, serta menerapkan sistem penilaian kinerja yang adil dan dapat diukur. Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, terutama di bidang keselamatan dan kesehatan kerja, kenyamanan tempat kerja, serta hubungan antar karyawan agar dapat mendukung peningkatan produktivitas kerja.

2. Untuk Karyawan

Karyawan diharapkan meningkatkan sikap disiplin dalam bekerja, mematuhi prosedur yang berlaku, serta menjaga komunikasi dan kerja sama yang baik dengan rekan kerja agar produktivitas kerja dapat semakin meningkat.

3. Untuk Peneliti Berikutnya

Peneliti berikutnya disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat memengaruhi produktivitas kerja, seperti motivasi, kepemimpinan, gaji, atau keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta memperluas objek dan lokasi penelitian agar

hasil penelitian lebih lengkap dan temuan yang diperoleh dapat digunakan secara lebih luas.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Andrian, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., Siwiyanti, L., Nurlaila, Q., Pangestuti, D. D., & Dewi, I. C. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Barbosa, F., Parsons, M., Woetzel, J., Mischke, J., Ribeirinho, M. J., Sridhar, M., & Brown, S. (2017). *Reinventing construction: A route to higher productivity*. McKinsey Global Institute. <https://www.mckinsey.com>.
- Dessler, G. (2021). *Human resource management* (16th ed.). Boston, MA: Pearson Education.
- Eka Rachmawati, Wahdatul Laili, Ade Rizaldi Hidayatullah, & Iriani Ismail. (2023). Pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan komitmen kerja karyawan. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(1), 45–61. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i1.2453>
- Elu, D., & Rahmawati, I. (2024). Pengelolaan dan perencanaan sumber daya manusia dalam kemajuan perusahaan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 44–49. <https://doi.org/10.56145/ekonomibisnis.v4i1.135>
- Fadzil, H. A. (2024). Penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan perusahaan. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 4(3), 66–75. <https://doi.org/10.55606/optimal.v4i3.3853>
- Ghodrati, N., Yiu, T. W., & Wilkinson, S. (2018). Unintended consequences of management strategies for improving labor productivity in the construction industry. *Journal of Safety Research*, 67, 107–116. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2018.09.001>
- George R. Terry, G. R. (2023). *Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry*. 1(3).
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Haedar, A., Rahman, M., & Yusuf, I. (2025). Pengaruh penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja proyek konstruksi. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Konstruksi*, 7(2), 55–67.
- Hernandi, Y., & Tamtana, J. S. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pekerja pada pelaksanaan konstruksi gedung bertingkat. *Jurnal Mitra Teknik Sipil (JMTS)*, 3(2), 299–308. <https://doi.org/10.24912/jmts.v3i2.6985>

- Hwang, B. G., & Ng, W. J. (2013). Project management knowledge and skills for green construction: Overcoming challenges. *International Journal of Project Management*, 31(2), 272–284. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2012.05.004>
- Jung, M., Lim, S., & Chi, S. (2020). Impact of work environment and occupational stress on safety behavior of individual construction workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(22), 8304. <https://doi.org/10.3390/ijerph17228304>
- Lamandasa, S. R., Matana, T. R., & Narayanti, N. K. N. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas. *Jurnal Ilmiah Ekomen*, 11(1), 223–228.
- Larasati, A. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Cet. 9). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human resource management* (15th ed.). Boston, MA: Cengage Learning.
- Parwita, G. B. S., Prastyadewi, M. I., & Saraswati, I. A. N. T. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Dian Mandiri. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(1), 69–81.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Situmorang, J. R. (2018). *Metodologi penelitian bisnis*. Medan: USU Press.
- Solimun. (2018). *Metode penelitian kuantitatif untuk manajemen dan sosial*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi industri: Dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Utari, N. (2020). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 6(3), 112–121.
- Wibowo. (2022). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Willermark, S., & Islind, A. S. (2020). Exploring digital work practices: The productivity paradox. *Information Systems Frontiers*, 22(2), 451–467.

- Asriyanti, S., Febrianti, A. A., Wulansari, F. N., Mubarak, S., & Anshori, M. I. (2024). *Jurnal Pengabdian Dian Mandala Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan The Role of Human Resource Management Strategy in Increasing Employee Work Productivity Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas Trunojoyo Madura*
- Awaludin, A., Kartini, T., & Bogor, U. D. (2025). *Produktivitas Kerja Karyawan Berbasis Motivasi , Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja. 12.*
- Dan, K., Kerja, L., Pt, P., & Indah, I. (2020). *Edunomika – Vol. 04, No. 01 (Februari 2020). 04(01), 69–87.*
- Fadzil Hanafi Asnora. (2024). Penerapan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Perusahaan. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, 4(3), 66–75.* <https://doi.org/10.55606/optimal.v4i3.3853>
- Hernandi, Y., & Tamtana, J. S. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Pada Pelaksanaan Konstruksi Gedung Bertingkat. *JMTS: Jurnal Mitra Teknik Sipil, 3(2), 299.* <https://doi.org/10.24912/jmts.v3i2.6985>
- Jamaludin, P. P., & Komala, L. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Motivasi dan Kinerja Karyawan Pada Bagian Quality Control PT . Eds . Manufacturing Indonesia Balaraja. 2(2), 136–140.*
- Maduningtias, L. (2019). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. 2(3), 394–400.*
- Manajemen, P. U., & Terry, G. R. (2023). *Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry. 1(3).*
- mangkunegara. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Pt. Remaja Rosdakarya.*
- Parwita, G., Prastyadewi, M., & Saraswati, I. (2023). 7.+Gde+Bayu+Surya+Parwita,+Made+Ika+Prastyadewi,+Ida+Ayu+Nyoman+Tri+Saraswati. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Dian Mandiri, 4(1), 69–81.*
- Wahyudi, A., Zulfa, H., & Fadilla, P. (2025). *Design penelitian Penelitian kali ini menggunakan metode statistik , yaitu perencanaan , perancangan dan. 2(2), 323–329.*

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Halo

Salam sejahtera bagi kita semua.

Dengan hormat,

Saya Febriyanti Silitonga Mahasiswa Universitas Medan Area Fakultas Ekonomi Bisnis, yang sedang melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dalam Proyek Pemeliharaan Gedung Bandara Kualanamu pada PT Karya Vany Konstruksi Sumatera Utara Kuesioner ini disusun untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan penelitian tersebut. Partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i sangat berarti dan berkontribusi besar dalam keberhasilan penelitian ini.

Jawaban yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya serta hanya digunakan untuk kepentingan akademik. Tidak ada jawaban benar atau salah, yang diperlukan adalah jawaban sesuai dengan pengalaman dan pendapat pribadi anda.

Atas kesediaannya meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Hormat Saya,

Febriyanti Silitonga

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : a. Pria b. Perempuan
3. Usia : a. 20 Tahun b. 21-26 Tahun c. 26-30 Tahun d. >35 Tahun
4. Jabatan/Posisi Pekerjaan : a. Project Team b. Ahli K3
c. Team Leader d. Administrasi e. Teknisi
5. Apakah anda merupakan pekerja PT Karya Vany Konstruksi?
a. Ya b. Tidak

Terima kasih atas partisipasi saudara dalam mengisi kuesioner ini. Penelitian ini menginginkan pendapat Anda tentang “pengaruh manajemen sumber daya manusia dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja dalam proyek pemeliharaan gedung bandara kualanamu pada PT karya vany konstruksi Sumatera Utara”. Berilah tanda (√) check list sesuai dengan pilihan jawaban pendapat Anda di kolom isian yang tersedia.

No.	Alternatif Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Manajemen Sumber Daya Manusia (X₁)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
----	------------	-----	----	----	---	----

1.	Proses penerimaan karyawan di perusahaan dilakukan dengan terbuka dan adil					
2.	Karyawan baru yang diterima sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan di lapangan					
3.	Proses pemilihan karyawan dilakukan dengan melihat kemampuan kerja setiap calon					
4.	Pengalaman serta kemampuan calon karyawan menjadi pertimbangan dalam proses penerimaan					
5.	Saya mendapat kesempatan untuk ikut pelatihan kerja dari perusahaan					
6.	Pelatihan yang diberikan membantu saya menambah keterampilan dalam bekerja					
7.	Hasil kerja saya dinilai secara rutin oleh atasan					
8.	Hasil penilaian kerja digunakan untuk memberikan kesempatan pengembangan karier					
9.	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan saya					
10.	Pemberian gaji beserta bonus mendorong saya untuk bekerja lebih semangat					
11.	Saya mendapatkan pelatihan (training) yang cukup saat pertama kali bergabung di proyek ini					
12.	Saya merasa penilaian kinerja kompensasi (bonus/insentif) yang diberikan sudah adil mampu memotivasi saya					

Lingkungan Kerja (X₂)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
11.	Udara di tempat kerja terasa segar serta tidak pengap					
12.	Saya merasa nyaman bernapas saat bekerja karena udara di sekitar cukup baik					
13.	Warna dinding beserta peralatan kerja membuat suasana kerja lebih nyaman					
14.	Warna di lingkungan kerja membantu saya lebih semangat bekerja					
15.	Pencahayaan di tempat kerja cukup terang untuk membantu saya bekerja dengan jelas					

16.	Cahaya di tempat kerja tidak terlalu silau juga tidak membuat mata cepat lelah					
17.	Suara kebisingan di tempat kerja tidak mengganggu saya saat bekerja					
18.	Perusahaan berusaha menjaga agar lingkungan kerja tidak terlalu bising					
19.	Koordinasi dengan rekan kerja Anda di lapangan selalu berjalan lancar tanpa miskomunikasi					
20.	Intruksi kerja dari atasan/mandor selalu jelas dan tidak membingungkan					

Produktivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
21.	Saya merasa kemampuan saya sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
22.	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang cepat serta juga tepat					
23.	Saya selalu berusaha agar hasil kerja saya semakin baik setiap hari					
24.	Saya berusaha bekerja lebih baik untuk melampaui target yang diberikan					
25.	Saya merasa bersemangat saat melakukan pekerjaan setiap hari					
26.	Saya tetap semangat bekerja walaupun pekerjaan terasa berat juga banyak tekanan					
27.	Saya mau belajar hal-hal baru agar pekerjaan saya bisa lebih baik					
28.	Saya bersedia mengikuti pelatihan serta arahan dari atasan supaya kemampuan saya meningkat					
29.	Saya selalu berusaha agar hasil pekerjaan saya rapi dan berkualitas baik					
30.	Saya memastikan hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan					
31.	Anda sering mengulang pekerjaan (rework) karena ada kesalahan					
32.	Pekerjaan Anda seringkali selesai melewati tenggat waktu (deadline) yang ditentukan					

**Lampiran 2. Data Pengolahan dan Hasil Pengolahan Data
Data Jawaban Variabel Manajemen Sumber Daya Manusia**

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12
4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4
3	4	5	3	3	3	5	3	5	3	4	3
3	3	4	3	4	5	3	4	5	3	4	3
3	3	5	5	3	4	5	4	5	3	5	4
5	4	5	4	4	3	5	4	3	3	5	4
3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	5	5
4	5	3	5	4	4	4	5	3	5	3	3
5	4	4	3	5	3	5	3	4	3	4	3
3	4	5	4	5	3	3	3	4	3	3	3
5	3	4	4	4	3	5	3	5	4	4	4
3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4
5	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	3
4	3	4	4	5	3	4	3	4	5	4	4
3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3
4	5	5	3	4	3	4	4	5	3	5	5
5	4	5	5	5	3	3	4	3	5	4	5
2	5	2	5	5	3	4	3	4	3	5	4
5	2	2	5	4	3	5	4	5	5	4	5
2	2	1	5	5	3	4	4	1	2	4	4
5	1	5	1	2	5	2	1	4	4	3	4
4	2	5	4	4	4	2	2	4	4	5	1
5	4	1	2	3	5	3	4	1	2	4	5
4	5	3	1	2	4	3	5	2	3	4	2
3	3	3	2	4	5	2	4	5	1	2	3
2	2	2	4	2	4	5	1	5	5	3	4
5	4	2	4	3	2	2	4	2	2	1	3
1	2	1	2	2	3	3	2	5	3	4	4
5	4	1	2	4	4	5	5	3	5	1	3
5	5	2	3	2	1	2	4	3	1	2	4
4	2	3	1	4	5	5	4	5	5	5	2
2	1	3	2	1	3	5	2	1	2	2	3
4	4	5	5	4	4	5	2	2	2	3	2
4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5
4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	5	5
5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5
4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5
2	2	1	3	2	3	2	1	3	3	1	3
3	2	1	2	3	2	3	2	2	1	3	3
3	2	1	2	3	3	2	3	2	1	2	2
1	2	3	1	3	1	3	2	3	3	3	1
2	4	3	2	1	3	3	1	2	3	3	2

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12
1	3	1	2	2	3	1	3	3	1	1	3
3	1	3	3	1	2	2	3	3	2	3	1
1	2	3	2	3	2	3	1	2	1	3	2
2	3	3	2	2	1	2	3	2	3	1	3
1	1	1	2	1	3	1	2	2	2	3	1
3	2	3	2	1	2	3	3	3	1	2	3
3	3	3	3	1	3	3	2	2	2	1	3
3	3	4	3	1	2	2	3	1	2	1	1
2	1	2	2	3	2	1	1	3	4	1	5
2	3	3	2	3	3	1	4	2	2	3	4
3	3	1	3	2	1	1	2	2	2	1	4
2	2	3	1	3	3	5	4	4	4	1	5
1	3	2	2	2	1	3	1	4	2	5	2
1	3	2	2	1	3	2	1	4	3	1	4
2	1	1	3	2	2	2	3	5	4	5	5
2	2	2	3	3	3	4	2	3	4	3	1
1	3	1	3	3	3	5	4	4	5	2	1
2	3	3	2	1	3	2	1	2	3	3	4
1	3	1	3	3	2	2	5	3	4	1	5
2	2	2	3	2	1	4	2	5	1	3	3
1	2	3	1	3	1	4	4	1	2	4	4
1	2	1	2	3	3	2	1	4	4	1	4
3	3	1	2	2	3	2	2	4	4	5	1
2	2	3	1	2	3	3	4	1	2	4	5
2	2	2	1	3	2	3	5	1	3	4	2
1	2	3	2	2	3	2	4	5	1	2	3
3	1	2	1	2	3	5	2	5	5	3	4
3	1	2	4	4	2	1	4	2	2	1	2
2	2	3	4	3	4	3	2	5	3	4	4
4	5	5	5	2	4	5	5	3	5	1	3
5	5	4	2	5	1	2	4	3	1	2	4
5	3	5	3	1	5	5	4	5	5	5	2
2	1	4	4	1	2	5	3	2	1	2	1
4	5	3	4	5	3	5	2	2	2	3	1
5	4	2	2	1	3	4	5	4	5	5	5

Data jawaban Variabel Lingkungan Kerja

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
5	3	5	3	5	4	5	3	4	3
4	4	5	5	3	4	5	4	4	3
4	4	5	4	5	4	5	5	3	4
3	3	4	5	4	5	4	5	5	4
4	3	3	5	4	4	3	4	5	5
4	4	5	4	3	3	3	3	3	3
5	3	4	3	3	3	4	4	4	4
5	3	3	3	3	5	5	3	5	4
5	3	3	4	4	3	3	3	5	3
5	5	3	5	5	3	4	3	4	3
5	3	4	5	4	3	4	4	4	4
5	4	3	4	5	3	4	3	4	5
5	3	5	4	3	4	4	3	4	3
5	4	4	5	3	5	4	4	3	3
4	3	4	3	4	3	5	5	4	5
4	3	5	5	3	5	5	5	4	4
5	4	5	4	3	5	4	5	4	3
5	3	5	5	5	5	5	5	5	4
2	5	3	3	4	4	2	3	4	5
2	2	5	5	5	4	2	4	2	5
3	2	4	4	2	1	3	3	3	2
2	5	3	3	4	3	5	3	4	5
1	4	2	3	1	2	5	4	4	5
3	3	3	2	5	2	5	5	2	4
5	4	2	2	5	1	2	5	2	5
5	5	1	4	1	2	1	3	1	4
1	3	3	5	5	5	5	2	5	4
4	3	3	2	3	5	3	2	1	5
1	4	4	1	2	4	1	2	3	1
3	4	2	3	1	2	3	3	1	5
2	1	5	1	5	4	5	5	2	4
5	4	5	2	3	5	5	3	3	3
5	5	3	1	5	2	1	4	2	1
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
5	4	5	5	4	4	5	5	4	5
4	5	4	4	5	4	5	5	4	4
2	2	2	2	2	3	4	5	3	3
3	2	1	3	1	3	3	2	3	3
3	3	2	1	2	3	3	2	1	2
3	2	1	3	3	2	2	3	1	1
1	2	3	2	2	2	2	3	1	3
3	2	2	2	3	3	3	3	3	3

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
3	2	2	2	3	2	3	2	3	3
2	3	2	2	1	2	3	3	1	2
1	2	3	3	2	3	3	1	2	3
2	2	3	2	2	3	1	3	1	2
1	3	3	3	1	1	2	2	2	1
3	2	1	2	2	3	1	1	1	3
2	2	3	2	2	3	3	3	1	3
4	3	3	3	3	1	3	3	2	1
2	4	1	3	1	2	3	3	2	2
1	3	2	3	2	2	1	3	1	3
5	2	1	3	1	1	1	2	3	3
1	2	3	3	1	2	3	3	1	2
1	4	3	2	2	3	2	3	2	1
2	2	1	2	2	1	2	3	3	2
3	3	2	3	1	2	1	3	1	1
5	2	3	3	3	2	3	2	3	2
3	4	2	2	2	3	2	3	1	3
3	4	1	2	3	1	2	3	1	2
2	4	2	1	2	1	3	1	3	3
2	5	1	2	1	1	1	3	1	2
2	2	1	2	1	3	3	3	2	2
1	1	2	1	3	2	3	3	2	3
2	5	2	1	2	1	3	2	1	2
1	4	3	3	2	2	2	3	3	1
3	2	3	2	2	2	2	1	3	3
5	4	2	2	1	2	3	2	3	1
5	5	1	3	2	2	3	2	1	1
1	3	2	3	3	1	3	2	2	1
4	2	3	4	1	4	4	4	3	3
1	4	2	2	2	3	2	1	3	5
3	4	5	1	5	5	4	2	3	1
2	3	2	4	5	5	1	3	1	2
5	4	3	3	5	1	3	4	5	5
5	5	5	2	5	5	1	3	4	3

Data jawaban Variabel Produktivitas Kerja

Y1.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	Y2.7	Y2.8	Y2.9	Y2.10	Y2.11	Y2.12
5	3	4	3	5	3	5	4	5	4	4	4
5	4	4	3	5	5	3	5	4	3	4	3
5	5	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5
4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	3
3	4	5	5	5	3	3	4	5	3	5	4
3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3
4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	5	5
5	3	5	4	5	4	5	3	5	3	5	3
3	3	5	3	5	5	4	5	4	4	3	4
4	3	4	3	5	5	5	3	3	5	3	4
4	4	4	4	3	3	5	3	4	5	4	3
4	3	4	5	3	3	5	5	3	4	5	4
4	3	4	3	5	4	5	4	4	3	4	3
4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5
5	5	4	5	5	3	4	5	4	5	4	3
5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5
4	5	4	3	2	4	2	4	4	3	5	4
5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5
2	3	4	5	1	3	3	3	4	5	2	3
2	4	2	5	4	1	5	3	3	1	4	4
3	3	3	2	2	3	2	1	3	3	5	4
5	3	4	5	4	1	2	1	4	2	5	2
5	4	4	5	4	3	4	2	3	5	3	2
5	5	2	4	5	2	2	5	1	3	3	3
2	5	2	5	5	4	4	1	5	1	4	2
1	3	1	4	1	5	4	5	4	2	3	2
5	2	5	4	3	5	3	5	4	5	5	2
3	2	1	5	3	3	5	2	3	3	1	5
1	2	3	1	3	1	4	1	5	3	2	4
3	3	1	5	1	4	1	4	4	4	2	4
5	5	2	4	2	2	1	2	4	3	5	5
5	3	3	3	4	5	5	4	5	4	5	3
1	4	2	1	5	5	5	5	5	4	5	4
4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5
5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	3
5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
4	5	3	3	2	2	3	3	2	3	1	3
3	2	3	3	3	2	1	2	3	2	1	2
3	2	1	2	3	2	2	1	3	3	1	3
2	3	1	1	1	2	3	1	3	1	3	3
2	3	1	3	2	3	3	2	1	3	3	2
3	3	3	3	2	3	4	2	1	3	2	2

Y1.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	Y2.7	Y2.8	Y2.9	Y2.10	Y2.11	Y2.12
3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3
3	3	1	2	1	2	3	4	3	2	3	2
3	1	2	3	2	3	3	2	2	1	3	4
1	3	1	2	2	3	1	2	3	3	3	3
2	2	2	1	3	2	3	2	1	2	2	2
1	1	1	3	3	3	3	3	2	3	1	3
3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	1	3
3	3	2	1	2	1	2	2	3	2	2	3
3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3
1	3	1	3	3	3	1	3	2	1	3	2
1	2	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3
3	3	1	2	1	3	4	2	2	1	2	2
2	3	2	1	2	3	2	2	3	3	3	1
2	3	3	2	2	2	1	3	2	2	3	2
1	3	1	1	1	2	2	3	3	3	1	3
3	2	3	2	2	5	1	3	3	3	3	3
2	3	1	3	3	3	3	2	1	3	2	4
2	3	1	2	1	3	1	2	3	2	3	3
3	1	3	3	2	2	1	3	4	3	2	3
1	3	1	2	3	5	3	1	3	1	2	3
3	3	2	2	1	2	3	1	3	3	3	2
3	3	2	3	3	3	1	2	2	3	1	3
3	2	1	2	2	2	3	1	2	3	2	2
2	3	3	1	2	2	2	1	3	2	1	3
2	1	3	3	4	2	1	2	2	3	2	3
3	2	3	1	3	4	3	3	4	2	2	2
3	2	1	1	3	1	2	4	4	2	2	3
3	2	2	1	2	2	3	4	3	4	2	3
4	4	3	3	4	3	5	5	2	4	3	3
2	1	3	5	5	5	4	2	5	1	5	3
4	2	3	1	5	3	5	3	1	5	2	3
1	3	1	2	2	1	4	4	1	2	3	2
3	4	5	5	4	5	3	4	5	3	2	5
1	3	4	3	5	4	2	2	2	1	2	5

Lampiran 3 : Tabel Hasil Uji Data

1. Uji Validitas

1.1 Uji Validitas X1

Uji Validitas Variabel Manajemen Sumber Daya Manusia

Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
X1.1	0.815	0.361	Valid
X1.2	0.572	0.361	Valid
X1.3	0.831	0.361	Valid
X1.4	0.867	0.361	Valid
X1.5	0.627	0.361	Valid
X1.6	0.898	0.361	Valid
X1.7	0.791	0.361	Valid
X1.8	0.827	0.361	Valid
X1.9	0.893	0.361	Valid
X1.10	0.655	0.361	Valid
X1.11	0.893	0.361	Valid
X1.12	0.655	0.361	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2026)

1.2 Uji Validitas X2

Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
X2.1	0.712	0.361	Valid
X2.2	0.513	0.361	Valid
X2.3	0.752	0.361	Valid
X2.4	0.806	0.361	Valid
X2.5	0.729	0.361	Valid
X2.6	0.683	0.361	Valid
X2.7	0.791	0.361	Valid
X2.8	0.880	0.361	Valid
X2.9	0.791	0.361	Valid
X2.10	0.880	0.361	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2026)

1.3 Uji Validitas Y

Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

Pertanyaan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
X1.1	0.556	0.361	Valid
X1.2	0.700	0.361	Valid

X1.3	0.951	0.361	Valid
X1.4	0.807	0.361	Valid
X1.5	0.806	0.361	Valid
X1.6	0.855	0.361	Valid
X1.7	0.786	0.361	Valid
X1.8	0.899	0.361	Valid
X1.9	0.806	0.361	Valid
X1.10	0.855	0.361	Valid
X1.11	0.786	0.361	Valid
X1.12	0.899	0.361	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2026)

2. Uji Reliabilitas

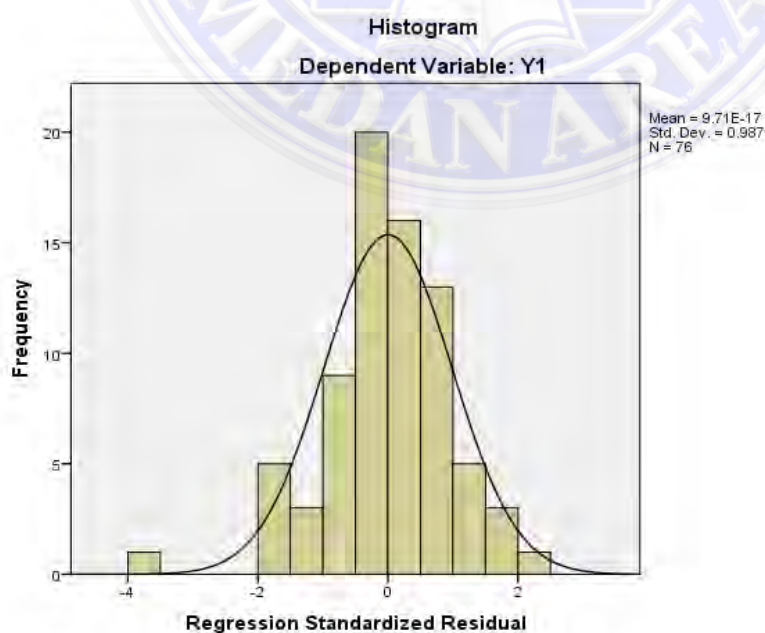
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
MSDM (X1)	0.933 > 0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.902 > 0,6	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0.949 > 0,6	Reliabel

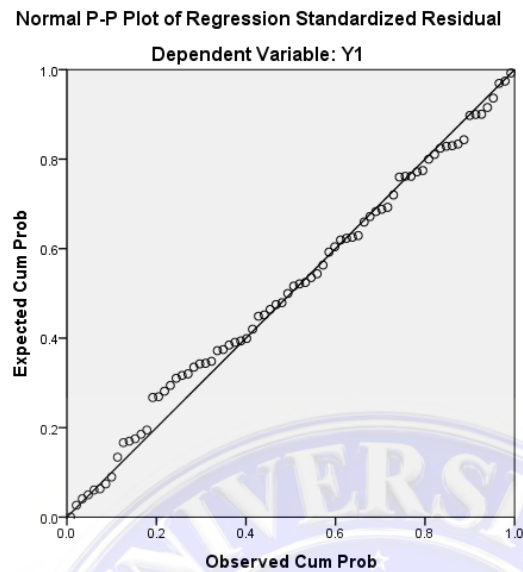
Sumber : Data diolah oleh peneliti (2026)

3. Uji Normalitas

3.1 Grafik Histogram



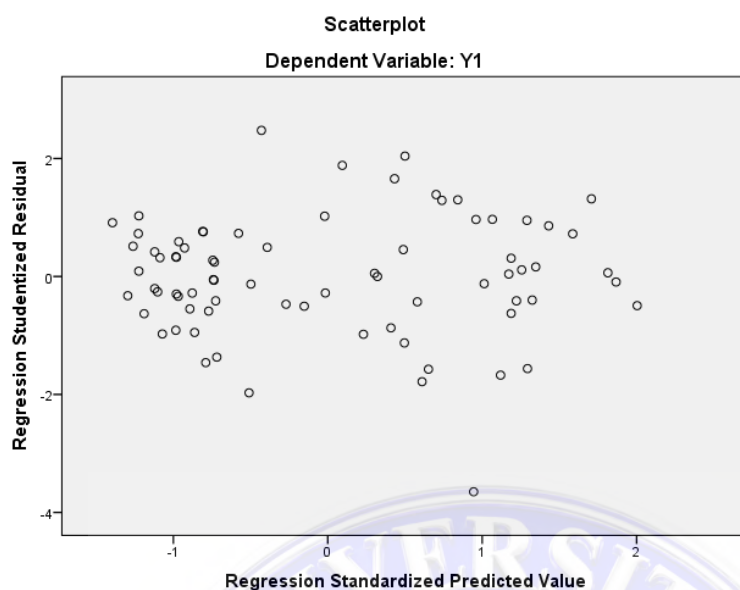
3.2 Grafik Normal P-Plot



3.3 Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.21971850
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.048
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance</i>		

4. Uji Heteroskedastisitas



5. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.849	1.610		.527	.600		
	X1	.316	.085	.290	3.718	.000	.343	2.917
	X2	.750	.095	.650	7.895	.000	.343	2.917

a. Dependent Variabel : Produktivitas Kerja

6. Uji Statistik

6.1 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.849	1.610		.527	.600		
	X1	.316	.085	.290	3.718	.000	.343	2.917
	X2	.750	.095	.650	7.895	.000	.343	2.917

a. Dependent Variabel : Produktivitas Kerja

7. Uji Hipotesis

7.1 Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.849	1.610		.527	.600		
	X1	.316	.085	.290	3.718	.000	.343	2.917
	X2	.750	.095	.650	7.895	.000	.343	2.917

a. Dependent Variable : Produktivitas Kerja

7.2 Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6416.453	2	3208.227	301.225	.000 ^b
	Residual	777.494	73	10.651		
	Total	7193.947	75			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X1, X2						

7.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.944 ^a	.892	.889	3.264
a. Predictors: (Constant), X1, X2				

Lampiran 4 : Surat Pengantar Riset



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122
 Website: www.ekonomi.uma.ac.id E-Mail: ekonomi@uma.ac.id

Medan, 4 Desember 2025

Nomor : 3888/FEB/01.I/XII/2025
 Lamp. : -
 Perihal : Surat Pengantar Izin Riset

Kepada Yth,
 Bapak/Ibu
 Pimpinan PT Karya Vany Konstruksi
 Sumatera Utara
 di -
 Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami berharap Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan PT **Karya Vany Konstruksi Sumatera Utara** sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama : Febriyanti Silitonga
 NPM : 228320180
 Program Studi : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul "**Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pemeliharaan Gedung Bandara Kualanamu Pada PT Karya Vany Konstruksi Sumatera Utara**" Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di PT **Karya Vany Konstruksi Sumatera Utara**. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Schubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di tempat Bapak/Ibu Pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.


A.n Dekan
 Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan,
 Inovasi dan Alumni
 Universitas Medan Area
 Drs. Damar Siregar, SE, M.Si





Lampiran 5 : Surat Selesai Riset


PT. KARYA VANY KONSTRUKSI
 GENERAL CONTRACTOR - SUPPLIER - PERDAGANGAN UMUM
 SOSOR I DESA SIGAOL MARBUN KEC. PALIPI KAB. SAMOSIR - PHONE : 08139733332
 em@il : pt.karya_vany_konstruksi@yahoo.com

Nomor : 30/PT.KVK/SK/I/2026 Kamis, 29 Januari 2026
 Lampiran : -
 Hal : Surat Keterangan Telah Menyelesaikan Kegiatan Research /Survey

Kepada Yth. Dekan
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Universitas Medan Area
 Di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat saudara perihal izin research/ survey nomor ; 3888/FEB/01.I/XII/2025 Tanggal 04 Desember 2025, maka dengan ini kami memberitahukan bahwa mahasiswa di bawah ini:

Nama : Febriyanti Silitonga
 NPM : 228320180
 Program Studi : Manajemen
 Judul : Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Proyek Pemeliharaan Gedung Bandara Kualanamu Pada PT Karya Vany Konstruksi Sumatera Utara

Benar bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melakukan penelitian terhadap karyawan pada PT Karya Vany Konstruksi Sumatera Utara dari tanggal 4 Desember 2025 s/d 29 Januari 2026 dengan memenuhi peraturan yang berlaku di Perusahaan PT Karya Vany Konstruksi.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik kami ucapkan terima kasih.

PT. KARYA VANY KONSTRUKSI

WANTO MARBUN, ST
 Direktur Utama