

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KUALITAS SUMBER DAYA  
MANUSIA, PENGALAMAN KERJA, DAN PENGAWASAN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PT INDOTIRTA SUKA DI BATAM**

**SKRIPSI**



**FERI ANDI**  
**NPM : 20.02.0.095**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS RIAU KEPULAUAN  
2024**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KUALITAS SUMBER DAYA  
MANUSIA, PENGALAMAN KERJA, DAN PENGAWASAN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PT INDOTIRTA SUAKA DI BATAM**

**Feri Andi<sup>1</sup>, Mira Yona<sup>2</sup>, Rona Tanjung<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Riau Kepulauan, Indonesia  
[fa292741@gmail.com](mailto:fa292741@gmail.com)

<sup>2</sup>Program Studi manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Riau Kepulauan, Indonesia  
[mirayona@yahoo.com](mailto:mirayona@yahoo.com),

<sup>3</sup>Program Studi manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Riau Kepulauan, Indonesia  
[ronatanjung@gmail.com](mailto:ronatanjung@gmail.com)

**Feri Andi. Pengaruh lingkungan kerja, kualitas sumber daya manusia, pengalaman kerja, dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indotirta Suaka Di Batam. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Riau Kepulauan.**

Tujuan pembangunan nasional yang hendak dicapai oleh bangsa Indonesia adalah membangun manusia Indonesia seutuhnya, baik secara material maupun secara spiritual. Peranan manusia dalam pembangunan sekarang ini sangat besar dan tidak dapat dikesampingkan. Manusia dituntut untuk tidak selalu menjadi objek pembangunan saja tetapi juga harus menjadi subjek pembangunan. Untuk menjadi subjek pembangunan yang handal diperlukan suatu pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan menjadikan manusia yang produktif serta mandiri. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh lingkungan kerja, kualitas sumber daya manusia, pengalaman kerja, dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indotirta Suaka Di Batam. Pengujian data ini dianalisis dengan menggunakan regresi berganda dan uji hipotesis. Jenis penelitian ini menggunakan data primver dan data sekunder. Populasi peneltian ini adalah seluruh jumlah karyawan perusahaan departement produksi dan pemeliharaan yang berjumlah 145 orang. Teknik pengambilan sampling dilakukan dengan Teknik *slovin*. Data diperoleh dengan menggunakan instrument angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, pengalaman kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Uji simultan pada variabel bebas menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kualitas sumber daya manusia, pengalaman kerja, dan pengawasan kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indotirta Suaka Di Batam.

**Kata Kunci :** Lingkungan Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia, Pengalaman Kerja, Pengawasan Kerja, Produktivitas Kerja

## **ABSTRACT**

**Feri Andi. The influence of the work environment, quality of human resources, work experience, and work supervision on the work productivity of PT employees. Indotirta Asylum in Batam. Management Study Program. Faculty of Economics and Business. Riau Islands University**

*The national development goal that the Indonesian people want to achieve is to develop the Indonesian people as a whole, both materially and spiritually. The role of humans in development today is very large and cannot be ignored. Humans are required not only to be objects of development but also to be subjects of development. To become a reliable subject of development requires development and management of human resources which aims to improve quality and make people productive and independent. The purpose of this research is to determine the influence of the work environment, quality of human resources, work experience, and work supervision on the work productivity of PT Indotirta Suaka in Batam. This data testing was analyzed using multiple regression and hypothesis testing. This type of research uses primary data and secondary data. The population of this research is the entire number of employees in the company's production and maintenance department, totaling 145 people. The sampling technique was carried out using the Slovin technique. Data was obtained using a questionnaire instrument which had been tested for validity and reliability. This analysis was carried out using SPSS 25.0. The results of the research show that in partial tests the work environment has no positive and significant effect on work productivity, the quality of human resources has a positive and significant effect on work productivity, work experience has no positive and significant effect on work productivity, work supervision has a positive and significant effect on work productivity. Simultaneous tests on the independent variables show that the work environment, quality of human resources, work experience, and work supervision together (simultaneously) have a significant influence on the work productivity of PT Indotirta Suaka in Batam.*

**Keyword :** *Work Environment, Quality of Human Resources, Work Experience, Work Supervision, Work Productivity.*

## **PENDAHULUAN**

PT. Indotirta Suaka merupakan perusahaan yang bergerak dibidang peternakan yang rata-rata untuk tiap unitnya dikerjakan oleh lebih dari satu orang yang terbagi menurut spesifikasi pekerjaan, sehingga untuk menghitung jumlah produk yang dihasilkan oleh seorang karyawan tidak dapat diketahui dengan pasti. Pada umumnya setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya masalah produktivitas kerja karyawan, begitu pula yang dialami oleh PT. Indotirta Suaka..

Fenomena lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, fenomena perusahaan perlu menciptakan kualitas sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional dengan tujuan agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal, Fenomena Pengalaman kerja yang lama, karyawan senior, sering kurang mau mengikuti pelatihan, karena merasa sudah mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, karena sudah dianggap menjadi kebiasaan sehingga akan mengurangi kinerja karyawan pada PT Indotirta Suaka Di Batam secara umum, fenomena pengawasan kerja yaitu, Kurangnya

pengawasan dari pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan disebabkan standar pengawasan yang akan digunakan dalam pengawasan pekerjaan karyawan belum sebagaimana diharapkan, dan Seorang karyawan yang memenuhi prasyarat kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh ketrampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis dan Desain Penelitian**

Penelitian semacam ini bersifat kuantitatif. Pendekatan ilmiah untuk mengumpulkan data untuk tujuan atau sasaran tertentu dan menerapkannya pada penelitian terhadap populasi atau sampel tertentu dikenal sebagai penelitian kuantitatif. Peralatan penelitian digunakan dalam proses pengumpulan data dan kuesioner yang tersusun, eksperimen, observasi terstruktur, analisis isi, analisis statistik formal dan masih banyak lagi.

### **Populasi dan sampel**

Pada penelitian ini yang menjadi subyek nya adalah seluruh karyawan pada departemen produksi dan pemeliharaan di PT. Indotirta Suaka di Batam yang berjumlah 145 orang.

Untuk melaksanakan penelitian ini peneliti menggunakan rumus Solvin dengan nilai toleransi kesalahan sebesar 5%, sehingga diperoleh nilai  $n = 106$  sampel.

### **Instrument penelitian**

#### **1. Uji validitas**

Uji validitas ini dikatakan valid jika data yang diperoleh dapat mengukur dan mencerminkan variabel. Cara yang digunakan dalam pengujian validitas data salah satunya adalah membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel maka disebut valid

#### **2. Uji reliabilitas**

Uji reliabilitas berguna dalam mengukur ketergantungan data survei atau wawancara. Tes ini membantu dalam menentukan apakah kuesioner tersebut cukup untuk memberikan penjelasan terhadap penelitian yang dilakukan. Jika Cronbach's alpha suatu tes lebih dari 0,60, maka penelitian tersebut dianggap bereputasi.

### **Teknik analisis data**

#### **1. Uji asumsi klasik**

##### **a. uji normalitas**

dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas dan/atau terikat dalam suatu model regresi berdistribusi normal.

##### **b. heteroskedastisitas**

berarti terdapat varian variabel dalam model regresi yang tidak sama Uji heteroskedastisitas memeriksa apakah dari satu pengamatan dan residual dari data lain dalam model regresi memiliki varians yang berbeda. Tidak terjadi heteroskedastisitas jika dilakukan uji gletser dan taraf signifikansi  $> 0,05$  Uji multikoloniaritas

tujuan pengujian multikolinearitas adalah untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen dalam suatu model regresi.

**2. Analisa regresi linier berganda**

merupakan analisis yang bertujuan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh antar satu atau dua variabel bebas(independen) terhadap satu variabel terikat (dependen).

**3. Uji hipotesis**

Dalam penelitian ini uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, kualitas sumber daya manusia, pengalaman kerja dan pengawasan kerja terhadap produktivitas dengan menggunakan uji statistik t dan uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

**a. Uji T**

uji parsial dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada tingkat signifikan  $\alpha$  5%.

**b. Uji F**

pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

**c. bertujuan Uji R**

untuk mencari koefisien determinasi parsial dari masing-masing variabel bebas. Variabel-variabel ditentukan atau yang dijelaskan oleh variasi dalam variabel bebas. Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Hasil uji validitas**

penelitian yang berupa jawaban kuesioner dari responden yang dikumpulkan, selanjutnya dilakukan tabulasi data dan dilakukan pengujian terhadap kualitas data yang dikumpulkan tersebut. Pengujian validitas butir pertanyaan pada kuesioner dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25.

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 1**  
**Hasil Reabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	r tabel	Reliabel
Lingkungan (X1)	0.623	0.60	Reliabel
Kualitas Sumber Daya Manusia (X2)	0.797	0.60	Reliabel
Pengalaman (X3)	0.608	0.60	Reliabel
Pengawasan (X4)	0,834	0.60	Reliabel
Produktivitas(Y)	0.772	0.60	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu di atas 0.70 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing – masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item – item pada masing – masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

### Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan menggunakan *P-P Plot Regretion Standardized Residual* menunjukkan bahwa titik – titik berdistribusi di sekitar garis diagonal yang artinya data yang di gunakan dalam penelitian ini memiliki distribusi yang normal

### Uji Multikolonieritas

Hasil uji multikolonieritas tidak ada variabel *independen* yang memiliki nilai *tolerance*  $\geq 0,10$  dan hasil *Variabel Inflation Factor* (VIF)  $\leq 10,00$ , yaitu :

1. Variabel Lingkunga Kerja memiliki nilai tolerance  $0,149 \geq 0,10$  dan nilai VIF  $6,691 \leq 10,00$
2. Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia memiliki nilai tolerance  $0,753 \geq 0,10$  dan nilai VIF  $1,327 \leq 10,00$
3. Variabel Pengalaman Kerja memiliki nilai tolerance  $0,167 \geq 0,10$  dan nilai VIF  $5,973 \leq 10,00$
4. Variabel Pengawasan Kerja memiliki nilai tolerance  $0,535 \geq 0,10$  dan nilai VIF  $1,868 \leq 10,00$

Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi Multikolonieritas dalam model penelitian ini.

### Analisis Regresi linier berganda

**Tabel 2**

**Hasil analisis refresi linier berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,254	2,514		2,488	,014
Lingkungan	,070	,135	,089	,518	,606
Kualitas Sdm	,140	,056	,192	2,514	,014
Pengalaman	,100	,162	,100	,616	,540
Pengawasan	,464	,084	,503	5,553	,000

A. Dependent Variable: Produktivitas

Dari persamaan regresi linear berganda diatas menunjukkan bahwa :

- 1). 6,524 yang menunjukkan nilai konstanta, yang artinya dengan adanya pengaruh lingkungan, kualitas sumber daya manusia, pengalaman, dan

pengawasan kerja maka produktivitas karyawan mengalami kenaikan yaitu dengan nilai koefisien sebesar 6,524.

- 2). koefisien regresi lingkungan kerja (X1) sebesar 0,070, yang artinya adalah tanggapan responden mengenai lingkungan kerja ditingkatkan, maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,070.
- 3). koefisien regresi Kualitas Sumber Daya Manusia (X2) sebesar 0,140, yang artinya adalah jika tanggapan responden mengenai kualitas sumber daya manusia ditingkatkan, maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,140.
- 4). koefisien regresi pengalaman kerja (X3) sebesar 0,100, artinya jika tanggapan responden mengenai pengalaman kerja ditingkatkan, maka produktivitas kerja juga mengalami peningkatan sebesar 0,100.
- 5). koefisien regresi pengawasan kerja (X4) sebesar 0,464, artinya nya jika tanggapan responden mengenai pengawasan kerja terhadap ditingkatkan, maka produktivitas kerja juga mengalami peningkatan sebesar 0,464.

Dari hasil pengujian regresi linear berganda maka diperoleh hasil bahwa bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan pada PT. Indotirta Suaka di Batam adalah pengawasan kerja, hal ini disebabkan karena dengan meningkatnya sistem pengawasan maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

## Uji T

**Tabel 3**  
**Uji T (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,254	2,514		2,488	,014
	Lingkungan	,070	,135	,089	,518	,606
	Kualitas Sdm	,140	,056	,192	2,514	,014
	Pengalaman	,100	,162	,100	,616	,540
	Pengawasan	,464	,084	,503	5,553	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa :

### 1). Lingkungan Kerja

Variabel Lingkungan dengan nilai  $t_{hitung} 0,518 < t_{tabel} 1,982$  dan tingkat signifikan  $0,606 > 0,05$  maka  $H_0$  dan  $H_a$  ditolak. Dengan demikian hipotesa pertama di tolak, yang artinya lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

### 2). Kualitas Sumber Daya Manusia

Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia dengan nilai  $t_{hitung} 2,514 > t_{tabel} 1,982$  dan tingkat signifikan  $0,014 < 0,05$ , maka  $H_0$  dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian

hipotesa kedua diterima, yang artinya kualitas sumber daya manusia (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

3). Pengalaman Kerja

Variabel Pengalaman dengan nilai  $t_{hitung} 0,616 < t_{tabel} 1,982$  dan tingkat signifikan  $0.540 > 0.05$ , maka  $H_0$  dan  $H_a$  ditolak. Dengan demikian hipotesa ketiga ditolak, yang artinya pengalaman kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

4). Pengawasan Kerja

Variabel Pengawasan Tenaga Kerja dengan nilai  $t_{hitung} 5,553 > t_{tabel} 1,982$  dan tingkat signifikan  $0,000 < 0.05$ , maka  $H_0$  dan  $H_a$  di terima artinya. Dengan demikian hipotesa kedua diterima, yang artinya pengawasan kerja (X4) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

**Uji F**

**Tabel 4**  
**Uji F (Uji Hipotesis)**

ANOVA <sup>a</sup>			
Model		F	Sig.
1	Regression	31,595	,000 <sup>b</sup>
	Residual		
	Total		
A. Dependent Variable: Produktivitas			
B. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kualitas Sumber Daya Manusia, Pengalaman, Lingkungan			

Uji F di peroleh  $F_{hitung}$  sebesar  $31,595 > F_{tabel} 2,460$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang artinya  $H_0$  dan  $H_a$  diterima maka dapat disimpulkan lingkungan kerja (X1), kualitas sumber daya manusia (X2), pengalaman kerja (X3), dan pengawasan kerja (X4) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 5 uji R**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,746 <sup>a</sup>	,556	,538	1,849
a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kualitas Sumber Daya Manusia, Pengalaman, Lingkungan				
B. Dependent Variable: Produktivitas				

Dari hasil uji R<sup>2</sup> pada tabel 4.20 Diperoleh nilai sebesar 0,538 berarti hanya 53,8% variabel produktivitas kerja dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, kualitas

sumber daya manusia, pengalaman kerja, dan pengawasan kerja. Sedangkan sisanya 46,2% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil pengujian *adjusted R square* sebesar 0,748% yang artinya 74,8% yang artinya 74,8% intensi membeli ulang dipengaruhi oleh variabel overclaim produk (X1), kesadaran merek (X2), kepuasan konsumen (X3), dan loyalitas konsumen (X4). Selisihnya 25,2% (100-74,8) dipengaruhi dari variabel variabel yang lain tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan mengangkat empat variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X1), Kualitas Sumber Daya Manusia (X2), Pengalaman kerja (X3), Pengawasan Kerja (X4) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) yang digunakan sudah baik. Adapun hasil kesimpulan dari pembahasan ini dapat di Tarik beberapa uraian sebagaiberikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  untuk lingkungan kerja sebesar  $0,518 < t_{tabel} 1,982$  dan tingkat signifikan  $0,606 > 0,05$  artinya tidak berpengaruh dan tidak signifikan antara variabel lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka variabel lingkungan kerja tidak memiliki peran penting dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Indotirta Suaka di Batam.
2. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  untuk kualitas sumber daya manusia sebesar  $2,514 > t_{tabel} 1,982$  dan tingkat signifikan  $0,014 < 0,05$  artinya berpengaruh dan signifikan antara variabel kualitas sumber daya manusia dan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka variabel kualitas sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT Indotirta Suaka di Batam
3. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  untuk Kualitas sumber daya manusia sebesar  $0,616 < t_{tabel} 1,982$  dan tingkat signifikan  $0,540 > 0,05$  artinya tidak berpengaruh dan tidak signifikan antara variabel pengalaman kerja dan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka variabel Pengalaman kerja tidak memiliki peran penting dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Indotirta Suaka di Batam. Berdasarkan hal tersebut maka variabel pengalaman kerja tidak memiliki peran penting dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Indotirta Suaka di Batam
4. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  untuk Kualitas sumber daya manusia sebesar  $5,553 > t_{tabel} 1,982$  dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  artinya berpengaruh dan signifikan antara karakteristik Pengawasan kerja dan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka variabel Pengawasan kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Indotirta Suaka di Batam
5. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara lingkungan, kualitas sumber daya manusia, pengalaman dan pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan

pada PT, Indotirta Suaka di Batam dalam penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan, dimana hasil uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar  $31,595 > F_{tabel}$  2,460 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka lingkungan kerja, kualitas sumber daya manusia, pengalaman kerja, dan pengawasan kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indotirta Suaka di Batam

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh lingkungan kerja kualitas sumber daya manusia, pengalaman kerja dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indotirta Suaka di Batam. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis terhadap data yang telah dikumpulkan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indotirta Suaka di Batam.
2. Kualitas sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indotirta Suaka di Batam.
3. Pengalaman kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indotirta suaka di Batam.
4. Pengawasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indotirta Suaka di Batam.
5. Dari hasil uji F menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kualitas sumber daya manusia, pengalaman kerja dan pengawasan kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indotirta Suaka di Batam

### **SARAN**

Berdasarkan temuan penelitian yang diperoleh, maka peneliti memberikan beberapa saran yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, kualitas sumber daya manusia, pengalaman kerja dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indotirta Suaka di Batam, adalah sebagai berikut :

1. Bagi Akademisi
  - a. Untuk penelitian selanjutnya agar lebih menggali lebih dalam lagi tentang keempat variabel yang di teliti, dikarenakan masih banyak faktor-faktor lain yang dapat mendukung produktivitas kerja karyawan untuk lebih baik lagi
2. Bagi Perusahaan
  - a. Lingkungan kerja hendaknya mendapat perhatian serta harus diperbaiki karena berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa variabel ini berpengaruh langsung positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indotirta suaka di Batam. Dimana indikator terendah yaitu pada “penerangan dan udara didalam lingkup produksi” sehingga perlu di tingkatkan.
  - b. Perusahaan harus selalu rutin melihat dan survey kelapangan langsung untuk meninjau kondisi lingkup produksi yang kurang pencahayaan yang kurang baik dan merencanakan untuk pembaharuan lingkungan pada proses produksi. Hal ini masih terbukti masih banyak karyawan yang tidak produktif, efisien dan efektif dalam bekerja karna kenyamanan kerja yang kurang baik.

- c. Perusahaan harus memperbaharui sistem pencahayaan agar proses produksi tidak mengalami salah proses dan sebagainya agar karyawan bisa melakukan produksi dengan teliti dan baik
- d. Perusahaan harus ketat pada setiap karyawan untuk menekankan peraturan tepat waktu melalui kepala department setiap divisi.
- e. Perusahaan harus menetapkan standart pengalaman kerja sesuai dengan lamawaktu bekerja agar dapat meningkatkan proses produksi dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Indotirta Suaka di Batam.
- f. Pimpinan harus mengambil dan melaukan tindakan pada proses produksi agar sesuai dengan SOP yang berlaku dan berjalan sesuai planning yang di rancang dan harus melakukan pengawasan langsung terhadap lapangan.
- g. Perusahaan harus memberikan tugas kepada tiap kepala divisi untuk terus menjaga agar proses produksi berjalan dengan baik.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Adapun saran – saran untuk selanjutnya bagi peneliti adalah sebagai berikut:

- a. Bagi penelitian selanjutnya yang akan melakukan kajian yang sama dapat mengembangkan penelitian tujuan yang ingin di teliti dan lebih memfokuskan terhadap apa yang di teliti.
- b. Penelti harus memahami tentang fokus kajian yang akan diteliti dengan memperbanyak stufi literatur yang berkaitan dengan fokus kajian yang akan diteliti
- c. Untuk para peneliti selanjutnya, disarankan agar meningkatkan lagi ketelitian baik dalam segi kelengkapan data yang di peroleh dari sumber.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Baharuddin, Daulay dan Indra. (2017). “The Development of Computer-Based Learning Media at a Vocational High School.” On International Journal of Geomate, 12(30):96-101.
- Basari (2013).Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centra Multi Karya Bandung”. Jurnal Manajemen. Vol 4. No 2. Hal 139-159
- Fahmi, I. (2014). Analisa Kinerja Keuangan, Cetakan ke-2. Bandung: Alfabeta..
- Handoko, T. Hani. 2016. Manajemen. Yogyakarta : BPFE
- Hariato dan Asron Saputra, 2020. Pengaruh Pengawasan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centric Powerindo IN Batam City, Vol.8 , No.1 Hal. 672-683