

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN DI PT. SUGARINDO INTI KOTA
TASIKMALAYA**

Oleh :

ZEIN

4122.4.15.11.0121

SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana
pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti



**PROGAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS WINAYA MUKTI
BANDUNG**

2019

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN DI PT. SUGARINDO INTI KOTA
TASIKMALAYA**

Oleh :

ZEIN

4122.4.15.11.0121

SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana
pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti

Bandung, Agustus 2019

Prof. DR. Hj. Ai Komariah, Ir., MS.
Pembimbing

Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. H. Deden Komar Priatna ST., SIP, MM. CHRA

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi penelitian dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sugarindo Inti Kota Tasikmalaya, yang di tulis oleh Zein NIM : 4122.4.160.11.0121 Program Studi Manajemen, telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan pada sidang sarjana.

Bandung, Agustus 2019

Pembimbing

Prof. Dr. Hj. Ai Komariah, Ir., MS.

ABSTRAK

Zein, 4122.4.15.11.0121. Judul : “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Sugarindo Inti Kota Tasikmalaya”. Pembimbing : Prof. Dr. Hj. Ai Komariah, Ir., MS

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel X (lingkungan kerja) dan variabel Y (produktivitas kerja). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Sugarindo Inti Kota Tasikmalaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis untuk membahas identifikasi masalah bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sugarindo Inti Kota Tasikmalaya. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara, angket (kuesioner), dan kepustakaan. Analisis data yang digunakan adalah uji normalitas, analisis regresi linear dan koefisiensi determinasi yang dilanjutkan dengan uji hipotesis.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan lingkungan kerja yang ada pada bagian produksi termasuk klasifikasi tinggi. Produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi termasuk klasifikasi tinggi. Hasil uji regresi didapatkan terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi PT. Sugarindo Inti Kabupaten Tasikmalaya t hitung sebesar 17.058. oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan cara mengawasi pencapaian target dan pelaksanaan tugas karyawan sesuai prosedur yang ada sehingga akan menjadi pembiasaan karyawan dalam mengikuti aturan dan prosedur perusahaan

Kata Kunci : Lingkungan kerja dan produktivitas kerja

ABSTRACT

Zein, 4122.4.15.11.0121. Title : *The Effect of Work Environment on Employee Work Productivity at PT. Sugarindo Inti of Tasikmalaya City.* Mentor : Dede Rahayu, S.Sos., M.Pd., M.Pd

In this study there are two variables, namely variable X (work environment) and Y variable (work productivity). This study was conducted to determine the effect of the Work Environment on Employee Productivity at PT. Sugarindo Inti City of Tasikmalaya. The method used in this study is a descriptive analysis method to discuss the identification of the problem of how the influence of the work environment on employee work productivity at PT. Sugarindo Inti City of Tasikmalaya. The data used are primary and secondary data collected through observation, interviews, questionnaires, and literature. Analysis of the data used is the normality test, linear regression analysis and coefficient of determination followed by hypothesis testing.

Based on the results of the study found that the work environment in the production including high classification. Work productivity in production section employees includes high classification. Regression test results found that there is a significant influence of the work environment on employee work productivity in the production of PT. Sugarindo Inti Tasikmalaya Regency has a t count of 17,058. Therefore, the company is advised to maintain and increase employee productivity by monitoring the achievement of targets and carrying out employee duties in accordance with existing procedures so that it will become a habit of employees in following company rules and procedures

Keywords: Work environment and work productivity

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zien

NIM : 4122.4.15.11.0121

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya dengan judul **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt. Sugarindo Inti Kota Tasikmalaya** adalah:

1. Merupakan skripsi asli dan belum pernah diajukan sebelumnya oleh siapapun untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Winaya Mukti maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan dan hasil penelitian penulis sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat karya-karya atau pendapat-pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang serta dicantumkan dalam daftar pustaka seperti yang terlampir di dalam naskah skripsi ini.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi hukum sebagai akibat ketidaksesuaian ini pernyataan ini dengan keadaan sebenarnya.

Bandung, Agustus 2019
Yang membuat pernyataan,

Roni Nugraha
NPM: 4122.4.15.12.0049

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Penulis panjatkan kepada kehadiran Alloh SWT atas segala rahmat, hidayah dan kuasa-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan Skripsi penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Sugarindo Inti Kota Tasikmalaya”.

Penulisan Skripsi penelitian ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh gelar program Sarjana Strata Satu (S-1) Pada Program Studi manajemen di Universitas Winaya Mukti.

Penulis juga ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak yang turut serta membantu penulis dalam menyelesaikan Skripsi penelitian ini, yaitu kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Hj. Ai Komariah, Ir., MS. Selaku Rektor Universitas Winaya Mukti Bandung.
2. Dr. H. Deden Komar Priatna., SIP., ST., M.M., CHRA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Winaya Mukti Bandung.
3. H. Nandang Djunaedi, Drs., MM., CHRA. Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Winaya Mukti Bandung
4. Herni Suryani, SE., SI.Kom., M.M., Selaku ketua jurusan manajemen Universitas Winaya Mukti Bandung.
5. Prof. Dr. Hj. Ai Komariah, Ir., MS. Selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran dan ketelitian dalam penyusunan Skripsi ini.
6. Seluruh Dosen, staf dan Karyawan Universitas Winaya Mukti Bandung

7. Kedua Orang Tua yang sangat saya hormati dan saya sayangi
8. Seluruh sahabat dan temanku yang sangat saya kasihi
9. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Skripsi penelitian ini masih banyak kekurangan dan kesalahan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kesempurnaan penyusunan yang akan datang. Akhir kata, semoga kebaikan yang telah diberikan dapat menjadi amal soleh dan ibadah bagi kita semua, dan mendapatkan balasan lebih dari Allah SWT dari apa yang telah diberikan.

Tasikmalaya, Agustus 2019

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PERSETUJUAN	
LEMBAR PENGESAHAN	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Rumusan masalah	4
1.3 Maksud dan tujuan penelitian	5
1.4 Kegunaan penelitian	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Pustaka.....	7
2.2 Penelitian Terdahulu	20
2.3 Kerangka Pemikiran.....	22
2.4 Hipotesis.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Metode Penelitian	25
3.2 Populasi Dan Sample	25

3.3 Operasional Variabel.....	26
3.4 Sumber dan Cara Penentuan Data.....	30
3.5 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis.....	35

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum.....	38
4.2 Pengujian Validitas dan Reliabilitas	40
4.3 Analisis Regresi Linear	44

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	50
B. Saran.....	51

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

3.1	Operasional Variabel dan Indikator Penelitian.....	27
3.2	Nilai, Notasi dan Predikat Pertanyaan Positif.....	31
3.3	Indikator Variabel X dan Y	32
3.4	Rekapitulasi Variabel XI dan Y	32
3.5	Klasifikasi Penilaian Variabel Lingkungan Kerja dan Produktifitas	33
3.6	Interpretasi Koefisien Korelasi	35
4.1	Hasil uji Validitas variabel X	41
4.2	Uji Validitas Variabel Y	42
4.3	Uji Reliabilitas Variabel X	43
4.4	Uji Reliabilitas Variabel Y	44
4.5	Coefficients Corelation	45
4.6	Model Summary	46
4.7	Uji Hipotesis pengaruh variabel X terhadap Y.....	48

DAFTAR GAMBAR

3.1	Kerangka Pemikiran.....	24
-----	-------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran

Lampiran 1. Surat Rekomendasi Penelitian dari Universitas Winaya Mukti

Lampiran 2 Surat permohonan menjadi responden

Lampiran 3 Surat Persetujuan Menjadi Responden

Lampiran 4 Format Kuesioner

Lampiran 5 Master Tabel

Lampiran 6. Hasil SPSS

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perdagangan bebas secara umum dapat menciptakan tantangan serius bagi para pemimpin dalam mengelola organisasi. Dalam menghadapi perubahan, diperlukan kehati-hatian untuk dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan sekaligus menjaga kelangsungan organisasi agar dapat bertahan hidup. Dalam konteks mempertahankan dan mengelola organisasi agar mampu bertahan hidup, peran sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang sentral. Hal tersebut didasari oleh suatu pemikiran bahwa sumber daya manusia sebagai salah satu faktor produksi merupakan unsur utama dalam menciptakan peluang bisnis dalam berbagai kesempatan.

Upaya untuk meningkatkan perannya sebagai salah satu faktor produksi dalam perusahaan atau organisasi, maka manajemen harus memiliki lingkungan kerja yang baik dan pengelolaan SDM yang profesional. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi tersebut, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam

menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing – masing.

Lingkungan kerja perusahaan tempat karyawan bekerja berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dimana Lingkungan kerja adalah kondisi–kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki produktivitas dalam bekerja.

Produktivitas kerja karyawan merupakan ukuran indikator kemampuan kerja karyawan PT. Sugarindo Inti Kota Tasikmalaya yang diukur dari yang dihasilkan karyawan dibandingkan dengan target waktu, kuantitas dan kualitas. Masalah yang terjadi terkait dengan produktivitas kerja dalam suatu perusahaan dapat dinilai dari hasil pekerjaan tidak meningkat dibandingkan dengan hasil sebelumnya. Penyelesaian pekerjaan tidak sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, kurang berorientasi pada hasil yang akan dicapai. Karyawan kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaan dan pemberian tugas tidak sesuai dengan kemampuan karyawan.

PT. Sugarindo Inti Kota Tasikmalaya tidak terlepas dari kondisi-kondisi di atas, karena ruangan produksi di perusahaan tersebut kurang layak untuk digunakan sebagai tempat bekerja. Berdasarkan survey pendahuluan didapatkan melalui observasi didapatkan kondisi lingkungan kerja pada bagian produksi memiliki pencahayaan yang kurang, sirkulasi udara yang tidak lancar, dan sinar matahari tidak langsung masuk ke dalam ruang kerja. Selain itu penataan ruangan yang tidak teratur seperti penyimpanan mesin yang jauh dari lubang udara. Hal ini akan mengakibatkan beberapa karyawan mengalami gangguan kesehatan yang menyebabkan menurunnya produktivitas kerja. Demikian adanya perusahaan perlu mengembangkan atau menata ruangan dengan memperhatikan estetika, peralatan yang mudah dijangkau oleh karyawan, serta penataan ruangan yang kondusif. sehingga dapat dijadikan dasar pengembangan manajemen operasional.

Dalam upaya menciptakan produktivitas kerja pada perusahaan tersebut, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan perusahaan. Suasana yang terkesan kumuh dan kotor dapat mengganggu pendengaran, adanya karyawan yang tidak masuk kerja tanpa adanya pemberitahuan atau surat kepada pemilik perusahaan. Lingkungan kerja perusahaan tempat karyawan bekerja sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan produktivitas kerja (Deitiana: 81).

Berdasarkan gejala permasalahan diatas, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Sugarindo Inti Kota Tasikmalaya.”

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Kondisi lingkungan kerja di PT. Sugarindo Inti Kota Tasikmalaya menunjukkan kurang baik, hal ini didasarkan pada beberapa indikator lingkungan kerja seperti penerangan, kebisingan, pencahayaan yang kurang, sirkulasi udara yang tidak lancar, dan sinar matahari tidak langsung masuk ke dalam ruang kerja. Produktivitas kerja yang rendah yang dilihat dari hasil kerja karyawan dibandingkan dengan target waktu, kuantitas dan kualitas. Masalah yang terjadi terkait dengan produktivitas kerja dalam suatu perusahaan dapat dinilai dari hasil pekerjaan tidak meningkat dibandingkan dengan hasil sebelumnya.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah yang di ungkapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada bagian produksi PT. Sugarindo Inti Kota Tasikmalaya?”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini, untuk mengetahui dan menganalisis tentang:

1. Lingkungan kerja yang ada pada bagian produksi PT. Sugarindo Inti Kota Tasikmalaya.
2. Produktivitas kerja pada bagian produksi PT. Sugarindo Inti Kota Tasikmalaya.
3. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada bagian produksi PT. Sugarindo Inti Kota Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan berguna, baik secara akademis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut mengenai ilmu manajemen, khususnya untuk manajemen Operasional pada sebuah perusahaan, mengenai pengaruh Lingkungan kerja pada produktivitas kerja bagian produksi.

2. Secara Praktis

- a. Bagi perusahaan

PT. Sugarindo Inti Kota Tasikmalaya, dilakukannya penelitian ini guna mengevaluasi dan menjadi bahan untuk menganalisis dalam

melakukan penilaian lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja di perusahaan tersebut sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

b. Bagi penulis

Manfaat dari penelitian ini untuk menambah wawasan dan ilmu serta mengetahui tentang lingkungan kerja dan produktivitas kerja di perusahaan dan menjadikan pengalaman untuk mengetahui secara langsung yang terjadi di perusahaan.

c. Bagi lembaga pendidikan

Untuk menjadi bahan referensi dan ilmu untuk penelitian lain serta menjadi bahan materi untuk dijadikan sebagai acuan untuk melakukan penelitian dengan judul tersebut.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan disekitar organisasi kerja dapat menentukan tingkat keberhasilan dari kesemua rangkaian kegiatan yang organisasi lakukan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Beberapa para ahli mendefinisikan lingkungan kerja yang didasarkan pada lingkungan internal dan eksternal. Dalam penelitian ini, yang dimaksud dari lingkungan kerja ditinjau dari lingkungan kerja internal perusahaan.

Pengertian Lingkungan kerja menurut para ahli tersebut adalah sebagai berikut:

Menurut Agus (2009: 39) bahwa “Lingkungan kerja internal adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat pekerjaan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Sastrohadiwiryono (2002: 73) menjelaskan pengertian lingkungan kerja internal yaitu:

Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya), serta lingkungan perantara yang disebut juga lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia (seperti: temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain).

Sedangkan Wahyudi (2006: 51) menjelaskan Lingkungan kerja adalah “Lebih pada analisa internal organisasi dalam rangka menilai atau mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dari dalam organisasi”.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa Lingkungan kerja adalah segala kekuatan dan kelemahan yang mempengaruhi perkembangan organisasi yang berasal dari dalam lingkungan organisasi yang bersangkutan.

2. Tujuan Lingkungan Kerja

Untuk menilai lingkungan organisasi secara keseluruhan faktor-faktor yang berada di luar maupun di dalam organisasi yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berikut ini adalah tujuan Lingkungan kerja, menurut Nurfarhaty (2006: 119) tujuan lingkungan kerja adalah:

“Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis. Sedangkan pengaruhnya itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat bersifat negatif”.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kerja mereka. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja

dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Jensen (2005: 15) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal.

Menurut Shroeder (2004: 31) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

- a. Untuk menyediakan kemampuan dalam menggapai masalah-masalah kritis dalam lingkungan bagi manajemen perusahaan.
- b. Untuk menyelidiki kondisi masa depan dari lingkungan organisasi dan kemudian mencoba memasukkannya kedalam pengambilan keputusan organisasi.
- c. Untuk mengenali masalah-masalah mendesak yang signifikan bagi perusahaan, dan memberikan prioritas terhadap masalah tersebut, serta mengembangkan sutau rencana untuk menanganinya.

Menurut Robinson (2007: 3) tujuan lingkungan kerja adalah:

Untuk dapat mengerti dan memahami lingkungan kerja sehingga manajemen akan dapat melakukan reaksi secara tepat terhadap setiap perubahan, selain itu agar manajemen mempunyai kemampuan merespon berbagai isu kritis mengenai lingkungan yang mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap perusahaan. Tujuan Lingkungan kerja dilakukan untuk

mengetahui tingkat daya saing perusahaan berdasarkan kondisi internal perusahaan berdasarkan kondisi internal perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa tujuan lingkungan kerja bertujuan untuk mengetahui matriks strategi generik dan menemukan keunggulan bersaing perusahaan melalui analisa kompetensi inti yang sepenuhnya dapat dikendalikan sehingga kelemahan yang diketahuinya dapat diperbaiki.

3. Fungsi Lingkungan Kerja

Peran atau fungsi analisis lingkungan bagi tiap perusahaan tentu saja berbeda-beda. Fungsi Lingkungan kerja sebagai acuan atau dasar dalam mengembangkan perusahaan dengan menilai kekuatan dan kelemahan.

Menurut Ishak dan Tanjung (2003: 45) menyatakan, manfaat lingkungan kerja adalah terciptanya gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja menjadi tinggi. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, yang berarti pekerjaan diselesaikan dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditetapkan.

Kemudian fungsi dan manfaat yang didapatkan karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan bisa selesai dengan tepat. Maksudnya adalah menyelesaikan pekerjaan / tugas sesuai dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang telah ditentukan.
- b. Prestasi kerja pegawai / pekerja akan langsung dipantau oleh individu yang bersangkutan tersebut dan tak akan memberikan banyak dampak pengawasan yang kemudian semangat juang pegawai / pekerja menjadi akan tinggi.

Pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa peranan atau fungsi pelaksanaan lingkungan kerja merupakan bagian dari komponen fisik maupun non fisik pastinya terdapat sebuah manfaat yang dapat dirasakan oleh para pegawai dan pekerja.

4. Jenis Lingkungan Kerja Organisasi

Lingkungan adalah merupakan segala sesuatu yang berada diluar atau didalam organisasi baik berupa Lingkungan kerja fisik maupun Lingkungan kerja non fisik. Ada beberapa jenis Lingkungan kerja seperti lingkungan fisik dan lingkungan non fisik.

Menurut Shroeder (2004: 33) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis Lingkungan kerjaterbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Kondisi Lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

1) Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

2) Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

3) Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut.

Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

4) Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

5) Ruang Gerak

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

6) Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

7) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

2. Lingkungan kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan Lingkungan kerja karyawan yang berkaitan dengan situasi / hubungan antar karyawan di perusahaan seperti keadaan struktur kerja, tanggung jawab, perhatian, kerja sama antar kelompok dan komunikasi.

Menurut Handoko (2001:19) lingkungan kerja non fisik adalah: semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik.

Sedangkan menurut Alex (2002: 171) Lingkungan kerja non fisik adalah:

Suatu kondisi yang ada dan terjadi berkenaan dengan hubungan kerja diantara sumber daya dalam organisasi, baik atasan dengan bawahan maupun antar sejawat. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Menurut Tampubolon (2004: 31) ada aspek-aspek Lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

- a. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.

- c. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- d. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- e. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Kedua jenis lingkungan kerja di atas dapat disimpulkan jenis lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik yang merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik dapat berupa struktur kerja, tanggung jawab, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama dan kelancaran komunikasi.

5. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja bagian integral dari sistem yang dikembangkan untuk manajemen sumber daya manusia yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Adapun faktor yang dipandang sangat berpengaruh terhadap Lingkungan kerjamenurut Assauri (2004: 43), adalah sebagai berikut:

- a. Organisasi Sumber Daya Manusia
Sasaran pokok organisasi sumber daya manusia adalah memastikan bahwa setiap aspek organisasi, penerimaan, motivasi dan manajemen manusia menyatu dengan sasaran strategis organisasi serta memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian sasaran-sasaran tersebut. Organisasi SDM ini memberikan dasar atau kerangka pijakan bagi semua aspek Manajemen Sumber Daya Manusia, yakni akan menyangkut apa saja yang akan dikerjakan oleh organisasi, unsur apa saja yang akan dapat membantu pencapaian tujuan organisasi, serta cara-cara pencapaiannya.
- b. Kultur Organisasi
Perwujudan kultur organisasi dalam kultur perilaku organisasi akan dapat termanifestasi dalam bentuk perilaku manajer, karyawan atau kelompok karyawan. Dengan kata lain kultur menjadi cara bagaimana segala sesuatu dikerjakan. Sedangkan kultur sendiri mempengaruhi pada nilai-nilai organisasi, suasana organisasi,

yakni suasana kerja para manajer dan karyawan melalui bagaimana orang merasa dan bereaksi terhadap sifat dan kualitas kultur organisasi dan nilai-nilainya. Gaya kepemimpinan, cara bagaimana manajer berperilaku dan melaksanakan tugas dan wewenangnya.

c. Penilaian Organisasi.

Organisasi mempengaruhi keputusan-keputusan yang menyangkut MSDM. Sebaliknya SDM mempengaruhi bentuk sebuah organisasi. Pengaruh organisasional adalah atribut-atribut yang mencerminkan sebuah kondisi organisasi tersebut saat ini dan arahnya ke masa depan.

Menurut Sastrohadiwiryo (2001: 3) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi Lingkungan kerja adalah:

Segala sesuatu di dalam organisasi / perusahaan yang akan mempengaruhi organisasi / perusahaan tersebut. Lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: tenaga kerja (*man*), modal (*money*), *material* / bahan baku (*material*), peralatan / perlengkapan produksi (*machine*) dan metode (*methods*).

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi Lingkungan kerja, pada dasarnya mengacu kepada organisasi manajemen manusia, kultur organisasi dan penilaian organisasi. Lingkungan kerja juga tergantung dari SDM, modal, metode, bahan dan alat produksi.

2.1.2 Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan ukuran atau indikator kemampuan kerja pada karyawan. Hal ini berarti bahwa produktivitas kerja dapat dinilai dari sejauhmana karyawan tersebut dapat memenuhi kinerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Secara umum produktivitas kerja diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif.

Menurut L. Greenberg dalam Sinungan (2001: 12)

Produktivitas diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa, produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang. Produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.

Menurut Sumartono (2004: 19), "Secara umum produktivitas dapat didefinisikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun hasil fisik (barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya".

Menurut Soeharto, I (2002: 84), "Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan) jika produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja teknik, produksi dan adanya peningkatan keterampilan tenaga kerja".

Menurut Tampubolon (2004: 42), produktivitas adalah "Suatu perbandingan antara efektifitas yang menghasilkan keluaran efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, serta kualitas dalam satuan waktu tertentu".

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan ukuran indikator kemampuan kerja karyawan yang diukur dari output yang dihasilkan

dibandingkan dengan input yang dimiliki pada periode tertentu dengan kata lain produktivitas sebagai hubungan antara keluaran (output) berupa barang dan jasa dengan masukan berupa sumber daya manusia dalam proses produksi.

2. Indikator Pengukuran Produktivitas

Produktivitas kerja karyawan merupakan tingkat efisiensi kerja yang dapat diukur dengan beberapa indikator. Indikator yang dapat digunakan dalam mengukur produktivitas baik dalam perusahaan jasa ataupun produk diantaranya adalah membandingkan dengan hasil yang sudah dicapai, membandingkan antara tiap unit dan membandingkan dengan targetnya yang ingin dicapai.

Menurut Sinungan (2001: 23) pengukuran produktivitas yaitu:

Tidak terlepas dari kemauan atau motivasi para pelaku organisasi, penyelesaian beban atau pekerjaan sebagai tanggung jawan karyawan, bagaimana hubungannya dengan pelaku organisasi lain sehingga dapat meningkatkan kemampuan produksi dan mengefektifkan segala yang tersedia dalam organisasi. Secara umum pengukuran Produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu:

- 1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya menyetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- 2) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian secara relatif.
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik, sebab memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan.

Menurut Bunawan (2014: 26) mengatakan bahwa produktivitas dikatakan meningkat apabila:

- a. Volume / keluaran bertambah besar tanpa menambah jumlah masukan.
- b. Volume / kuantitas keluaran tidak bertambah akan tetapi masukannya berkurang.
- c. Volume / kuantitas keluaran bertambah besar sedangkan masukan-masukannya juga berkurang.
- d. Jumlah masukan bertambah asalkan volume / kuantitas keluaran bertambah berlipat ganda.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat penulis simpulkan dalam pengukuran produktivitas kerja dalam organisasi atau perusahaan dapat dilakukan dengan membandingkan rencana kerja dengan output atau hasil yang dicapai baik secara kualitas maupun dalam kuantitas.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Faktor-faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja menurut Herjanto (2008: 97) adalah sebagai berikut:

- a. Pengetahuan
Tingkat pengetahuan harus selalu dikembangkan baik melalui jalur pendidikan formal maupun informal, karena setiap penggunaan teknologi hanya akan dapat kita kuasai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang handal.
- b. Keterampilan
Faktor keterampilan baik keterampilan teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas.
- c. Disiplin
Disiplin merupakan sikap mental yang tecermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa

- kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku.
- d. Upaya Pribadi
Tingkat upaya pribadi dalam bekerja sejauh mana kita melakukan suatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang kita lakukan.
 - e. Kerukunan Kerja
Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi tercermin dalam usaha bersama untuk meningkatkan produktivitas.
 - f. Manajemen dan Metode Kerja yang Lebih Baik
Tingkat dimana karyawan dapat mengatur pekerjaan dengan baik dan menggunakan metode kerja yang baik.
 - g. Penghematan Biaya
Tingkat dimana mengefisienkan biaya dalam bekerja.
 - h. Ketepatan Waktu
Tingkat dimana karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.
 - i. Sistem dan Teknologi yang Lebih Baik
Tingkat dimana penggunaan dan penguasaan kemampuan teknologi.

Sedangkan Sinungan (2001: 23) beberapa faktor yang mempengaruhi

Produktivitas kerja secara umum ada delapan faktor yaitu:

- a. Kebutuhan manusia yang meliputi: kuantitas, tingkat keahlian, latar belakang kebudayaan dan pendidikan, kemampuan, sikap, minat, struktur pekerjaan, keahlian dan umur (kadang-kadang jenis kelamin) dari angkatan kerja.
- b. Modal: yang terdiri dari modal tetap (mesin, gedung, alat-alat, volume dan standar). Strukturnya, teknologi, litbang, dan bahan baku (volume dan standar).
- c. Metode atau proses baik tata ruang tugas, penanganan bahan baku penolong dan mesin, perencanaan dan pengawasan produksi, pemeliharaan melalui pencegahan, teknologi yang memakai cara alternatif.
- d. Produksi yang meliputi: kuantitas, kualitas, ruangan produksi, struktur campuran, dan spesial produksi.
- e. Lingkungan Organisasi (internal) berupa: organisasi dan perencanaan, system manajemen, kondisi kerja (fisik), iklim kerja (sosial), tujuan perusahaan dan hubungannya dengan tujuan lingkungan, sistem insentif, kebijaksanaan personalia, gaya kepemimpinan dan ukuran perusahaan (ekonomi skala).
- f. Lingkungan Negara (eksternal) seperti: kondisi ekonomi dan perdagangan struktur sosial dan politik, polotik, struktur industri, tujuan pengembangan jangka panjang, pengakuan atau pengesahan,

kebijaksanaan ekonomi pemerintah (perpajakan dan lain-lain), kebijakan tenaga kerja, energi, kebijakan pendidikan dan latihan, kondisi iklim dan geografis serta kebijakan perlindungan lingkungan.

- g. Lingkungan Internasional (regional) yang terdiri dari: kondisi perdagangan dunia, masalah-masalah perdagangan internasional spesialisasi internasional, kebijakan migrasi tenaga kerja, dan standar tenaga kerja.
- h. Umpan balik yaitu informasi yang ada hubungannya dengan timbal balik masukan (input) dan hasil (output) dalam perusahaan, antara perusahaan dengan ruang lingkup negara (internasioanal).

Berdasarkan uraian pendapat diatas, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa terdapat faktor yang berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja, sehingga apabila faktor terpenuhi, maka akan kemungkinan besar produktivitas kerja yang diinginkan oleh perusahaan dapat ditingkatkan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Tahun	Hasil	Persamaan	Perbedaan	Sumber
Mohamad Nurrulloh	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur	2016	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Fisik memiliki pengaruh yang lebih besar/kuat terhadap Produktivitas kerja daripada Lingkungan Non Fisik.	Variabel X Lingkungan kerja	Analisis data smat PLS	Jurnal Ilmu Ekonomi Volume 5, Nomor 2, Februari 2016 ISSN: 3421-0503: 58-59 Fakultas Ekonomi, Manajemen Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda,
Agustin Ana Desmonda	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan gaya kepemimpinan	2016	Hasil analisis dengan menggunakan persamaan regresi linear	Variabel X Lingkungan kerja Variabel Y Produktivitas	Variabel X Gaya Pimpinan	eJournal Administra si Bisnis, Volume 4, Nomor 4,

Nama	Judul	Tahun	Hasil	Persamaan	Perbedaan	Sumber
	Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Cabang Samarinda		berganda menunjukkan bahwa secara serentak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel yang paling berpengaruh adalah Tata Ruang Kantor (X1). Saran	kerja		2016: 1179-1193 Universitas Mulawarman
Setiawan	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	2018	Lingkungan kerja, motivasi kerja, dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel pemediasi	Variabel X Lingkungan kerja Variabel Y Produktivitas	Variabel X Motivasi kerja	JRKA Volume 2 Isu 2, Agustus 2018: 56 – 75 Fakultas Ekonomi dan bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga

2.3 Kerangka Pemikiran

Lingkungan kerja adalah segala kekuatan dan kelemahan yang mempengaruhi perkembangan organisasi yang berasal dari dalam lingkungan organisasi yang bersangkutan. Menurut Assauri. (2004:69) menjelaskan pengertian lingkungan kerja yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya), serta lingkungan perantara yang disebut juga lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia (seperti: temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain). Adapun indikator yang digunakan di variabel lingkungan kerja adalah perawarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan

Menurut L. Greenberg dalam Sinungan (2001: 12) produktivitas diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa, produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang. Produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.

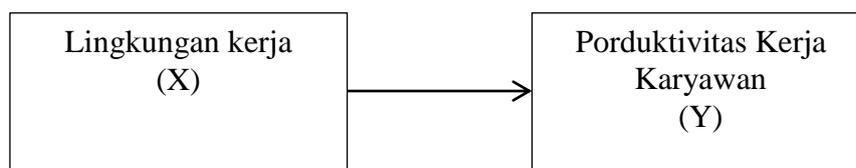
Produktivitas kerja yang baik dapat dinilai dari beberapa indikator perbandingan dengan sebelum, volume produksi dan kesesuaian dengan target dapat diperoleh secara optimal. Keberhasilan dari produktivitas tersebut tidak terlepas dari peran lingkungan kerja yang sangat baik. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini produktivitas kerja meliputi perbandingan dengan sebelum, volume produksi dan kesesuaian dengan target (Pangestu , 2014: 96).

Hal itu sejalan dengan pendapat yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas yang dibebankan. Faktor lingkungan kerja tersebut sangat diperhatikan karena hal itu dapat mempengaruhi terhadap terhadap produktivitas. Menurut Deitiana (2011: 32) yang mengungkapkan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Jadi lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan mempengaruhi produktivits kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2018) menemukan bahwa lingkungan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja , lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Melihat dari beberapa penelitian tersebut, dapat dikemukakan bahwa lingkungan kerja perusahaan tempat karyawan bekerja memiliki dampak terhadap produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja sebagai kondisi lingkungan sehari-hari dapat mendukung pelaksanaan kerja dalam melakukan aktivitasnya, sehingga dengan kondisi lingkungan yang nyaman, aman, bersih menjadikan motivasi karyawan untuk bekerja sebaik-sebaiknya yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas.

Produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi sebagai indikator kemampuan kerja karyawan PT. Sugarindo Inti Kota Tasikmalaya yang diukur dari yang dihasilkan karyawan dibandingkan dengan target waktu, kuantitas dan kualitas. Masalah yang terjadi terkait adalah penyelesaian pekerjaan tidak sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, kurang berorientasi pada hasil yang akan dicapai. Karyawan kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaan dan pemberian tugas tidak sesuai dengan kemampuan karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja perusahaan”.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara utama atau strategi menyeluruh yang digunakan peneliti untuk mencapai tujuan penelitian khususnya pengujian hipotesis yang ditetapkan dengan menggunakan teknik dan alat uji yang sesuai. Metode penelitian memiliki peran sangat penting dalam kegiatan penelitian karena merupakan cara yang akan digunakan dalam melakukan penelitian sehingga akan memberikan arah dan tujuan.

Menurut Sugiyono (2012) “Metode Penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan keinginan tertentu.” Dalam penelitian ini metode analitik untuk mencari hubungan sebab akibat antara variabel bebas dengan variabel terikat

3.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut pendapat Sugiyono (2011:94) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan bagian produksi PT. Sugarindo Inti Kabupaten Tasikmalaya sebanyak 46 orang.

2. Penentuan sampel

Menurut Sugiyono (2011:96) teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, oleh karena itu yang dijadikan sampel adalah semua karyawan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh Karena dalam penelitian ini semua karyawan pada PT Sugarindo Inti Kabupaten Tasikmalaya jumlah karyawannya lapangan sebanyak 46 orang, karena jumlah populasi tidak terlalu banyak maka sebagian besar populasi dijadikan sampel.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Menurut Suharsimi (2010: 161) “Variabel penelitian adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan”.

Adapun variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Independen (Variabel X): Yaitu variabel yang berdiri sendiri dan tidak bergantung pada variabel lain. Dalam kaitannya dengan masalah yang diteliti, maka yang menjadi variabel independen adalah: Lingkungan kerja.

2. Variabel Dependen (Variabel Y): Yaitu variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah produktivitas kerja.

Agar variabel-variabel dalam penelitian ini dapat difungsikan, maka variabel penelitian harus dioperasionalkan. Adapun operasionalisasi variabel-variabel penelitian ini diuraikan pada tabel 3.1 halaman berikutnya:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel dan Indikator Penelitian
“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja”

Variabel	Operasional	Indikator	Ukuran	Skala pertanyaan	Skala	Satuan
(1)	(2)	(3)	(4)		(5)	(6)
Lingkungan kerja (Variabel X)	Lingkungan kerja adalah berbagai fasilitas kodisi fisik yang berada di lingkungan tempat kerja.	1. Perawarnaan	- Pewarnaan dinding - Warna ruangan	Sangat Setuju : 5 Setuju : 4 Ragu-ragu : 3 Tidak Setuju : 2 Sangat Tidak Setuju : 1	O R D I N A L	S K O R
		2. Penerangan	- Pencayaan mengurangi tingkat kecelakaan - Pencayaan di tempat kerja			
		3. Udara	- Udara - Panas atau dingin kondisi di tempat kerja			
		4. Suara bising	- Suara mesin di tempat kerja			

Variabel	Operasio nal	Indikator	Ukuran	Skala pertanya an	Ska la	Satu an
(1)	(2)	(3)	(4)		(5)	(6)
			- Suara keras dari mesin			
		5. Ruang gerak	- keleluasaan - Ruangan produksi cukup luas - Penempatan peralatan			
		6. Keamanan	- Kenyamanan tempat kerja - Kepedulian terhadap lingkungan			
		7. Kebersihan	- Ikut serta menjaga kebersihan - menjaga kebersihan setelah bekerja			
Produktivitas kerja (Y)	Produktivitas adalah sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa, produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara	1. Peningkatan produksi	- Hasil pekerjaan meningkat - Pekerjaan sesuai yang diinginkan - Berorientasi pada hasil - Pekerjaan sesuai dengan jumlah	Sangat Setuju : 5 Setuju : 4 Ragu-ragu : 3 Tidak Setuju : 2 Sangat Tidak Setuju : 1	O R D I N A L	S K O R

Variabel	Operasio nal	Indikator	Ukuran	Skala pertanya an	Ska la	Satu an
(1)	(2)	(3)	(4)		(5)	(6)
	baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang.	<p>2. Volume produksi</p> <p>3. Kesesuaian dengan Target</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Hasil pekerjaan sesuai target - Bekerja sesuai kemampuan - Pekerjaan menghambat - Bekerjasama - Tugas sesuai kemampuan - Pekerjaan sesuai target perusahaan - Memenuhi tujuan perusahaan. - Mencapai produksi - Pekerjaan sesuai waktu - Bekerja dengan cepat - Sesuai standar perusahaan 			

3.4 Sumber dan Cara penentuan Data

1. Jenis Data

Dalam penelitian ini menggunakan dua jenis data sebagai berikut:

a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh dan dikumpulkan secara langsung objek yang diteliti, yang berupa wawancara dan observasi langsung.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah dipublikasikan yang tersedia di perusahaan, yaitu dengan cara mengumpulkan data dari objek penelitian.

a. Prosedur pengumpulan data

a. Wawancara

Wawancara secara langsung dengan pimpinan kepala pimpinan, mengenai hal-hal yang ada hubungannya dengan penelitian.

b. Observasi

Merupakan pengamatan secara langsung ke lapangan guna memperoleh dan mencatat data secara sistematis dan mendapat informasi yang diperlukan.

c. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2011), Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Instrumen yang

digunakan dalam penelitian memiliki 5 pilihan jawaban dengan menggunakan skala likert.

Untuk mengetahui variabel lingkungan kerja dan produktivitas kerja dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan kepada karyawan digunakan daftar pernyataan skor tersebut didasarkan skala likert dengan pertanyaan terstruktur (Singarimbun dan Effendi 2011:111). Adapun lebih jelasnya dapat dilihat pada sebagai berikut :

Tabel 3.2
Nilai, Notasi dan Predikat Pertanyaan Positif

No	Predikat	Positif	Negatif
1	Sangat Setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Kurang Setuju	3	3
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber : Husen Umar (2003:135).

Adapun pengukuran dengan presentasi dan skoring (Sudjana, 2009) digunakan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Dimana : n = Jumlah responden berdasarkan kategori

N = Jumlah seluruh responden

100% = bilangan tetap

P = Persentase

Nilai masing-masing indikator dapat dilihat dengan memasukan data tersebut ke dalam tabel 3.3 sebagai berikut:

Tabel 3.3
Indikator Variabel X dan Y

Tanggapan karyawan	Skor	Jml	Jumlah skor	Presentase (%)
Sangat setuju	5			
Setuju	4			
Tidak ada pendapat	3			
Tidak setuju	2			
Sangat tidak setuju	1			
Jumlah				

Sumber : (Riduwan, 2011)

Klasifikasi setiap variabel yang berperan dalam pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja dapat diketahui pada tabel 3.4 berikut :

Tabel 3.4
Rekapitulasi Variabel X1 dan Y

No	Pernyataan	Skor yang ditargetkan	Skor yang diperoleh	Klasifikasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1				
2				
Dst				
	Jumlah			

Sumber (Riduwan, 2011)

Untuk menganalisis data tanggapan responden yang terkumpul selanjutnya dapat dihitung klasifikasi setiap indikator dari variabel-variabel penelitian. Menurut Sugiyono (2003:214) Klasifikasi setiap indicator dan variabel dapat dihitung dengan langkah-langkah sebagai berikut :

$$NJl = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{kriteria Pertanyaan}}$$

Keterangan :

NJI: nilai jengang interval adalah interval untuk menentukan nilai tinggi sekali, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah suatu variabel

Setelah diketahui jumlah nilai dari keseluruhan indikator, maka ditentukan intervalnya, dimana Nilai Jenjang Interval (NJI) adalah interval untuk mengetahui klasifikasi dari suatu variabel, dimana diketahui:

Jumlah kriteria pertanyaan = 5

Jumlah sampel = 46

Nilai tertinggi = $46 \times 5 = 230$

Nilai terendah = $46 \times 1 = 46$

$$NJI = \frac{230-46}{5}$$

= 36.6 dibulatkan menjadi 37

Klasifikasi penilaian untuk variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 3.5
Klasifikasi penilaian variabel lingkungan kerja dan produktivitas kerja

Nilai	Kategori Penilaian
46-82	Sangat tinggi
83-119	Tinggi
120-156	Tidak ada pendapat
157-193	Rendah
194-230	Sangat rendah

3.4.1 Teknik analisis data

1. Uji Validitas

Sebelum dilakukan penelitian, terlebih dahulu kuesioner lingkungan kerja dan produktivitas kerja akan dilakukan uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan di PT. Sugarindo Inti Kota Tasikmalaya kepada 20 orang karyawan. Uji validitas tersebut menggunakan teknik *product moment* rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{N (\Sigma X Y) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{(N\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2\} \{(N\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan:

N : Jumlah responden

X : Skor pertanyaan nomor x

Y : Skor total

XY : Skor pertanyaan nomor x dikali skor total

(Arikunto, 2012: 127)

Apabila r hitung lebih besar daripada r tabel maka pertanyaan tersebut valid, namun apabila ada pertanyaan yang tidak valid maka akan dibuang (Arikunto, 2012: 129). Namun pada prakteknya uji validitas menggunakan program SPSS.

2. Uji Reliabilitas

Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas, suatu instrumen dilakukan dengan menganalisis konsistensi butir-butir atau item pertanyaan dengan teknik *consistency*, yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir atau pertanyaan yang diisi oleh karyawan hanya satu kali. Uji Reliabilitas dilakukan dengan uji Alpha Cronbach. Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$\alpha = \left(\frac{K}{K - 1} \right) \left(\frac{s_r^2 - \Sigma s_i^2}{s_x^2} \right)$$

Keterangan :

α	= Koefisien reliabilitas Alpha Cronbach
K	= Jumlah item pertanyaan yang diuji
$\sum s_i^2$	= Jumlah varians skor item
SX^2	= Varians skor-skor tes (seluruh item K)

3.5 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

3.5.1 Koefisien Korelasi

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel X dengan variabel Y dengan menggunakan rumus:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Untuk interpretasi korelasi/hubungan secara sederhana terdapat angka indeks korelasi “r” *product moment* (r_{xy}).

Untuk menilai tingkat keeratan antara variabel bebas dan variabel terikat, maka digunakan interpretasi koefisiensi korelasi. Pada umumnya dipergunakan pedoman atau rancangan seperti disajikan dalam tabel 3.6

Tabel 3.6
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

3. Analisis Uji Regresi Linear Sederhana

Dalam pengujian ini digunakan persamaan $\hat{Y} = a + bX$, yaitu nilai taksiran hubungan fungsional variabel X dan variabel Y dalam satuan

periode pengamatan dimana a dan b dapat diperoleh dengan rumus (Sudjana, 2002:135):

$$a = \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X^2) - (\Sigma X)(\Sigma XY)}{n(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2}$$

$$b = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{n(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2}$$

4. Uji Korelasi

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel X dengan variabel Y dengan menggunakan rumus:

$$r = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2\}\{n(\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2\}}}$$

5. Uji Determinasi

Yaitu untuk mengetahui besarnya persentase (%) pengaruh variabel X (lingkungan kerja) dan variabel Y (produktivitas kerja karyawan), rumus yang digunakan adalah:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien determinasi

6. Uji Hipotesis

Hipotesis yang diajukan perlu diuji kebenarannya, pengujian hipotesis tersebut dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Penetapan hipotesis

Ho : Tidak Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja.

2) Mencari nilai t_{hitung} dan t_{tabel}

Nilai t_{hitung} dicari dari nilai r yang telah diperoleh yaitu dengan

rumus:

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

r = Nilai korelasi

n = Banyaknya sampel

Nilai t_{tabel} dicari pada tabel statistik dengan terlebih dahulu

menetapkan nilai presisi (α) = 0,05 dan derajat kebebasan (dk) = $n - 2$

3) Penetapan kaidah pengujian yang digunakan yaitu:

Ho ditolak atau Ha diterima jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, artinya ada pengaruh

Ho diterima atau Ha ditolak jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, artinya tidak ada pengaruh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum tempat penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya

Perjalanan panjang PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya (PT. RSI) adalah perusahaan penanaman modal dalam negeri (PDMN) yang didirikan berbentuk Perseroan Terbatas pada tanggal 14 Agustus 1981 dengan nama PT. Raya Sugarindo Industries (Akta pendirian PT. Sugarindo Industries No 17 Tanggal 14 Agustus 1981 yang dibuat notaris Komar Andasmita di Bandung, BN No 1025 tahun 1984 dan TBN tanggal 16 Agustus 1988 No. 66). Perubahan nama dari PT. Raya Sugarindo Industries menjadi PT. Raya Sugarindo Inti berlaku terhitung mulai tanggal 15 November 1984 (Aktra Perubahan Anggaran Dasar PT. Raya Sugar Industries No. 8 tanggal 3 Februari 1982 yang dibuat Notaris Komar Andasmita di Bandung, Keputusan Menteri Kehamkiman No. C-795-HT-0101 tahun 1985 tanggal 16 Februari 1985).

Bidang usaha perusahaan menurut anggaran dasarnya adalah industri pembuatan High Fructose dan Dextrose, akan tetapi kegiatan produksi High hanya berjalan untuk beberapa tahun saja, selanjutnya karena mengalami persaingan yang cukup kuat dari gula pasir yang murah dikarenakan subsidi pemerintah atau Bulog, kegiatan produksi dibatasi hanya memproduksi Dextrose dan glucose syrup, namun kegiatan

produksinya pun tidak berlangsung lama atau kurang lancar sehingga kreditnya pada PT. Bank Bumi Daya pun macet.

Untuk meningkatkan kinerja perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan, prganisasi dan uraian jabatan PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya yang berlaku, selain itu perlu disempurnakan dengan berpedoman pada Anggaran Dasar Perusahaan yang telah disesuaikan dengn memperhatikan situasi dan kondisi internal perusahaan maupun eksternal. Mengingat terbatasnya Sumber Daya Manusia dan Dana, maka pengendalian maupun pengelolaan atas perusahaan yang berlokasi di Singaparna-Tasikmalaya untuk sementara perlu dilakukan terpusat dari Kantor Jakarta. Sesuai dengan perkembangan kemampuan perusahaan sebagian pengendalian dan pengelolaan perusahaan secara bertahap akan dilimpahkan ke kantor Tasikmalaya.

2. Struktur Organisasi dan uraian tugas PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya

Struktur organisasi dapat berbentuk karena adanya sekumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam suatu struktur organisasi tergambar hubungan mengenai fungsi, wewenang, tata hubungan kerja, dan tanggung jawab setiap anggota organisasi. Dengan adanya struktur organisasi yang baik dalam suatu badan usaha akan memberikan keuntungan sebagai berikut :

- a. Pimpinan dengan mudah dapat mengetahui tugas dan kewajiban setiap bawahan.

- b. Perselisihan antara karyawan dapat dihindari, misalnya saling lempar tanggung jawab atau saling mengalah.
- c. Menunjang tata hubungan dan mekanisme organisasi.
- d. Dapat melaksanakan pembagian kerja dengan tepat dan jelas.

Demikian pula halnya dengan uraian tugas yang merupakan salah satu alat pengendalian manajemen dimana manajemen dapat melihat pengaturan tanggung jawab, wewenang, fungsi dan tugas yang harus dilaksanakan setiap anggota organisasi perusahaan, mulai dari manajemen tingkat bawah sampai manajemen puncak. Dengan demikian setiap personil akan merasa jelas akan wewenang dan tanggung jawabnya sesuai dengan jabatannya. Dibawah ini adalah bentuk struktur organisasi PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya.

PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya yang telah menetapkan struktur organisasinya dalam bentuk organisasi Line, dimana pihak atasan memberikan dan melimpahkan sebagian wewenangnya kepada bawahnya untuk mencapai tujuan-tujuannya, sehingga terdapat urutan wewenang dan tanggung jawab dari puncak organisasi ke setiap bagian sampai kebawahan.

4.2 Validitas

Dari hasil uji validitas yang terlampir mengenai lingkungan kerja (X) secara keseluruhan angka yang didapat dari pernyataan pertama sampai pernyataan terakhir dari hasil pengujian melalui SPSS versi 20.0 diperoleh hasil diatas r hitung $>$ r tabel. Sehingga uji validitas variabel lingkungan kerja terpenuhi.

1. Uji Validitas Lingkungan kerja (X)

Dari hasil uji validitas yang terlampir mengenai penilaian lingkungan kerja (X) secara keseluruhan angka yang didapat dari pernyataan pertama sampai pernyataan terakhir dari hasil pengujian melalui SPSS versi 20.0 diperoleh hasil diatas r hitung $>$ r tabel. Sehingga uji validitas variabel etika diri terpenuhi.

Tabel 4.1
Hasil uji Validitas variabel X

No	Kuisisioner	r_{tabel}	r_{hitung}	Hasil Uji
1	Pewarnaan dinding ruangan tempat kerja tidak membuat karyawan menjadi mengeluh	0,444	0.707	Valid
2	Warna dari setiap ruangan produksi tidak menghambat pekerjaan	0,444	0.735	Valid
3	Penerangan cahaya mengurangi gangguan atau kecelakaan saat bekerja	0,444	0.817	Valid
4	Pencahayaan di tempat kerja membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	0,444	0.922	Valid
5	Kondisi udara yang baik didalam pabrik dapat mendukung semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,444	0.914	Valid
6	Udara di tempat kerja tidak mempengaruhi tubuh menjadi kepinginan atau kepanasa.	0,444	0.780	Valid
7	Suara keras/gemuruh mesin di tempat kerja tidak mempengaruhi pada pekerjaan	0,444	0.483	Valid
8	Suara mesin membuat telinga tidak nyaman dalam bekerja	0,444	0.922	Valid
9	Keleluasaan dalam ruangan kerja dapat melancarkan karyawan dalam melakukan pekerjaan	0,444	0.533	Valid
10	Ruangan produksi cukup luas sesuai dengan jumlah karyawan.	0,444	0.583	Valid
11	Penempatan peralatan yang disediakan sesuai dengan keadaan ruangan dan mudah dijangkau	0,444	0.780	Valid
12	Tempat kerja yang bersih akan terlihat dan dirasakan nyaman	0,444	0.878	Valid
13	Kepedulian karyawan yang tinggi terhadap lingkungan kerja dapat menghindari kecelakaan kerja	0,444	0.888	Valid
14	Saya ikut serta dalam menjaga kebersihan di tempat kerja	0,444	0.554	Valid
15	Saya tetap menjaga kebersihan tetap dijaga setelah bekerja	0,444	0.725	Valid

Pada table diatas dapat dilihat bahwa keseluruhan dari pernyataan yang di sampaikan kepada responden dinyatakan valid, karena hasil dari r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} senilai 0,444. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan dari pernyataan diatas dapat mengukur variabel lingkungan kerja di PT. Sugarindo Inti.

Tabel 4.2
Uji Validitas Variabel Y

No	Kuisisioner	r_{tabel}	r_{hitung}	Hasil Uji
1	Hasil pekerjaan saya meningkat dibandingkan dengan hasil yang lalu.	0,444	0.751	Valid
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan.	0,444	0.805	Valid
3	Penyelesaian dalam pekerjaan bertujuan pada hasil yang akan dicapai.	0,444	0.697	Valid
4	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang ingin dicapai.	0,444	0.637	Valid
5	Saya bekerja keras agar pekerjaan saya sesuai yang diinginkan oleh pabrik.	0,444	0.730	Valid
6	Saya bekerja dalam bagian sesuai dengan kemampuan saya.	0,444	0.707	Valid
7	Hasil pekerjaan saya tidak menghambat pada bagian lain.	0,444	0.761	Valid
8	Saya mampu bekerjasama dengan baik dengan bagian atau satuan kerja lain.	0,444	0.716	Valid
9	Tugas yang saya kerjakan dapat dilaksanakan sesuai kemampuan saya.	0,444	0.801	Valid
10	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target perusahaan.	0,444	0.533	Valid
11	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan untuk memenuhi tujuan perusahaan.	0,444	0.708	Valid
12	Tugas yang saya kerjakan dapat mencapai produksi sesuai target perusahaan.	0,444	0.560	Valid
13	Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai waktu yang ditentukan.	0,444	0.868	Valid
14	Batas waktu yang ditetapkan oleh pihak pabrik memotivasi saya bekerja dengan cepat.	0,444	0.712	Valid
15	Hasil pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar perusahaan.	0,444	0.849	Valid

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa keseluruhan dari pernyataan yang di sampaikan kepada responden dinyatakan valid, karena hasil dari r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} senilai 0,444. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan dari pernyataan diatas dapat mengukur variabel produktivita kerja karyawan di PT. Sugarindo Inti.

2. Uji Reliabilitas

Untuk menentukan reliabel atau tidaknya suatu instrumen penelitian dapat dilihat dari *Conbach's Alpha* dan r_{tabel} nya. Apabila nilai *Conbach's Alpha* lebih besar dari r_{tabel} yaitu sebesar 0,444 maka, instrumen tersebut dinyatakan reliabel dan alat ukur yang digunakan dapat mengukur variabel pelatihan tersebut.

Tabel 4.3 Uji Reliabilitas Variabel X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.951	15

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini, 2019

Untuk variabel lingkungan kerja (X) memiliki *Conbach's Alpha* adalah sebesar 0,951 yang lebih besar daripada nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,444 maka, instrumen tersebut dinyatakan reliabel dan alat ukur yang digunakan sudah benar.

Tabel 4.4 Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	15

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini, 2019

Pengujian reliabilitas variabel produktivitas kerja (Y) memiliki *Conbach's Alpha* adalah sebesar 0,940 yang lebih besar daripada nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,444, maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel dan alat ukur yang digunakan sudah benar.

4.3 Analisis Regresi Linear

4.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Sugarindo Inti Kabupaten Tasikmalaya

Besarnya pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi (Y) di PT. Sugarindo Inti Kabupaten Tasikmalaya dapat dilihat dari indikator yang digunakan masing-masing variabel dengan menggunakan regresi sederhana. Setelah melakukan penelitian dan memperoleh data-data yang diperlukan maka dilakukan pengajuan hipotesis yang diajukan. Pengujian hipotesis, dimana hasil dan pengolahan data dilakukan melalui SPSS versi 20.0 dan hasil pengujian dapat dilihat pada *output* program SPSS tersebut.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.583	3.085		2.458	.018
	Lingkungan_kerja	.870	.051	.932	17.058	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Dari tabel *coefficients* yang terlampir tersebut, didapat suatu persamaan regresi, yaitu:

$$Y = 7,583 + 0,870X$$

Dimana:

Y = Produktivitas kerja

X = Lingkungan kerja

A = 7,583

B = 0,870

Persamaan regresi tersebut menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X) memberikan pengaruh pada produktivitas kerja karyawan (Y), yang berarti bahwa pengaruh dari lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Sugarindo Inti Kabupaten Tasikmalaya memiliki kriteria positif (karena bertanda +) yaitu sebesar 0,870 untuk kenaikan produktivitas kerja pada PT. Sugarindo Inti Kabupaten Tasikmalaya artinya semakin tinggi lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja. Koefisien Regresi positif tersebut menunjukkan semakin baik lingkungan kerja karyawan pada PT. Sugarindo Inti Kabupaten Tasikmalaya maka produktivitas kerja karyawan pun akan semakin meningkat pada PT. Sugarindo Inti Kabupaten Tasikmalaya.

1. Koefisien Korelasi

Berdasarkan hasil perhitungan koefisiensi korelasi yang dapat dilihat pada kolom R (terlampir pada tabel *Model Summary*) didapatkan nilai koefisiensi

korelasi sebesar 0,925. Hal ini menunjukkan korelasi antara variabel lingkungan kerja dengan variabel produktivitas kerja termasuk kategori sangat kuat.

2. Koefisien Determinasi dan Koefisien Non-Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh produktivitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Sugarindo Inti Kabupaten Tasikmalaya, dapat menggunakan koefisien determinasi ($square/r^2 = (r)^2$) atau menggunakan rumus **Kd = $r^2 \times 100\%$** .

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 ^a	.869	.866	2.23386

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja

Dari tabel *model summary* (lihat di lampiran) diperoleh angka *R square* sebesar 0,869. *R square* dapat juga disebut koefisien determinasi yang berkisar antara 0 sampai 1, dengan catatan semakin besar angka *R square* maka akan berpengaruh kepada produktivitas kerja karyawan PT. Sugarindo Inti Kabupaten Tasikmalaya. Dari perhitungan di dapat *R square* 0,869 atau 86,9% yang dalam hal ini berarti lingkungan kerja di PT. Sugarindo Inti Kabupaten Tasikmalaya memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja pada PT. Sugarindo Inti Kabupaten Tasikmalaya maka produktivitas kerja karyawan bagian produksi cenderung semakin meningkat. Sedangkan sisanya yaitu $100\% - 86,9\% = 13,1\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

3. Uji Hipotesis

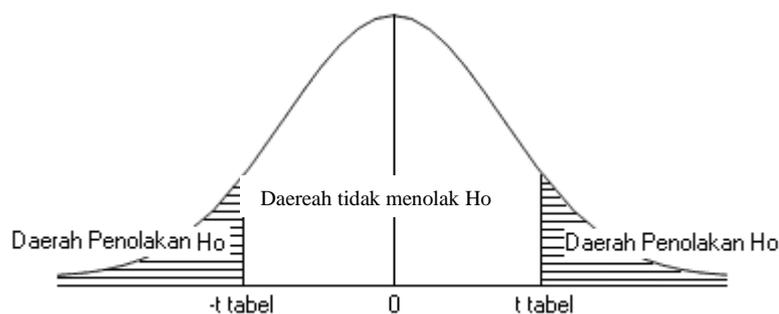
Untuk mengetahui apakah pengaruh Etika diri terhadap motivasi kerja karyawan berkorelasi secara signifikan, maka perlu dilakukan berbagai langkah, sebagai berikut:

a. Menetapkan hipotesa penelitian

H_0 : Lingkungan kerja diri tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja

H_a : lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap produktivitas kerja.

Selanjutnya membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Dengan demikian keputusan yang diambil berdasarkan pada daerah penolakan hipotesis:



b. Perhitungan besarnya nilai t_{hitung} dan t_{tabel} .

Nilai t_{hitung} dicari dari nilai r yang telah didapat, dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Tabel 4.7
Uji Hipotesis pengaruh variabel X terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.583	3.085		2.458	.018
Lingkungan_kerja	.870	.051	.932	17.058	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Untuk melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari indikator-indikator yang mempengaruhinya. Pengujian antara lingkungan kerja (X) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dapat dilihat dari tabel *coefficients*. Dengan kriteria penolakan H_0 jika t_{hitung} sebesar 17,058 dengan mengambil taraf signifikan 5% maka nilai t_{tabel} sebesar 1,675 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terima H_0 atau dengan kata lain lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Sugarindo Inti Kabupaten Tasikmalaya. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sugarindo Inti Kabupaten Tasikmalaya.

Produktivitas kerja karyawan yang baik dapat dinilai dari beberapa indikator perbandingan dengan sebelum, volume produksi dan kesesuaian dengan target dapat diperoleh secara optimal. Keberhasilan dari produktivitas tersebut tidak terlepas dari peran lingkungan kerja yang sangat baik.

Hal itu sejalan dengan pendapat yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat

memempengaruhi dirinya dalam tugas yang dibebankan. Faktor lingkungan kerja tersebut sangat diperhatikan karena hal itu dapat mempengaruhi terhadap terhadap produktivitas. Menurut Sedermayati (2007: 12) yang mengungkapkan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Jadi lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan mempengaruhi kerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2018) menemukan bahwa lingkungan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Lingkungan kerja perusahaan tempat karyawan bekerja memiliki dampak terhadap produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja sebagai kondisi lingkungan sehari-hari dapat mendukung pelaksanaan kerja dalam melakukan aktivitasnya, sehingga dengan kondisi lingkungan yang nyaman, aman, bersih menjadikan motivasi karyawan untuk bekerja sebaik-sebaiknya yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

4. Lingkungan kerja yang ada pada bagian produksi PT. Sugarindo Inti Kabupaten Tasikmalaya termasuk klasifikasi tinggi.
5. Produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi PT. Sugarindo Inti Kabupaten Tasikmalaya termasuk klasifikasi tinggi.
6. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi PT. Sugarindo Inti Kabupaten Tasikmalaya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Sugarindo Inti Kabupaten Tasikmalaya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka penulis akan mencoba mengemukakan beberapa saran yang mungkin berguna bagi PT. Sugarindo Inti Kabupaten Tasikmalaya yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menghindari suara keras/ suara gemuruh di lingkungan kerja PT. Sugarindo Inti Kabupaten Tasikmalaya, ada baiknya memisahkan mesin-

mesin produksi agar tidak terlalu dekat dengan bagian lain dan melapisi dinding dengan material kedap suara.

Adapun bagian pekerja yang menggunakan mesin tersebut disarankan untuk menggunakan alat pelindung diri seperti masker untuk mengurangi resiko gangguan kesehatan dan pernafasan.

2. PT. Sugarindo Inti Kabupaten Tasikmalaya disarankan untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan cara mengawasi pencapaian target dan pelaksanaan tugas karyawan sesuai prosedur yang ada sehingga akan menjadi pembiasaan karyawan dalam mengikuti aturan dan prosedur perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Ahyari. 2009. *Manajemen Produksi*. Pengendalian Produksi, Edisi 4. Yogyakarta: BPFE.
- Alex Roselt. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Assauri, S. 2004. *Manajemen Produksi dan Operasi*, LP FEUI, Jakarta, Edisi terbaru
- Bunawan, 2014. *Pengantar Manajemen Operasi: Seri Diktat Kuliah*, Gunadarma, Jakarta, Edisi Terbaru
- Deitiana, Tita. 2011. *Manajemen Operasional Strategi dan Analisa (Services dan Manufaktur)*. Jakarta: Mitra Wacana Kencana
- Handoko. H. 2001. *Manajemen Produksi dan Operasi*. Yogyakarta: BPFE.
- Herjanto, E. 2008. *Manajemen Produksi dan Operasi*, Edisi Kedua, Grasindo, Jakarta, atau Edisi terbaru
- Ishak dan Tanjung. 2003. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Jensen. 2005. *Etos Kerja Profesiona*, cetakan ke lima. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Nurfharhaty. 2006. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Suatu Kajian pada PT. Telekomunikasi Indonesia*. Tbk Kandatel Malang: Tesis Program Pascasarjana Universitas Brawijaya. Tidak dipublikasikan.
- Pangestu Subagyo, 2014. *Manajemen Operasi*, BPFE, Yogyakarta, Edisi Terbaru
- Riduwan. 2011. *Belajar Mudah Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robinson. 2007. *Strategic Management. Formulation, Implementation, and Control. Seventh Edition*. Malaysia: McGraw-Hill Internatinal Editions.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, 2014. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Jakarta: Komputindo.
- Setiawan. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel

Intervening". JRKA. Volume 2, Isu 2, Agustus 2018: 56 – 75. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga.

Shroeder, Roger G. 2004 *Manajemen Operasi*. Jilid I dan II. Jakarta: Erlangga

Sinungan. 2001. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.

Soeharto, Iman. 2002. *Manajemen Proyek: Berkaitan dengan Operasional*. Edisi Ketiga. Jakarta: Erlangga.

Sugiyono. 2012. *Statistika Non Parametrik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

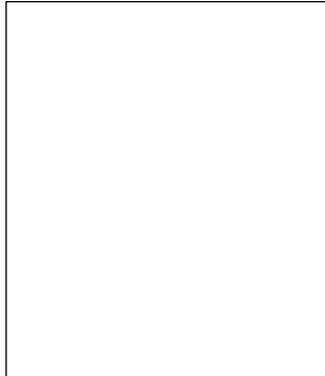
Suharsimi, Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi revisi VI. Jakarta: Rineka Cipta.

Sumartono. S, *Manajemen Operasional*, (Malang: Banyumedia, 2004), h.146

Tampubolon, Manahan P. 2004. *Manajemen Operasional* PT. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Wahyudi. 2006. *Manajemen Konflik dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Zein

Tempat /tanggal lahir : Bangkalan , 23 Mei 1996

Agama : Islam

Status : Mahasiswa

Alamat : Jl. Sirnaraga RT 04 RW 07 Kel. Parapat. Kec.
Pangandaran Kab. Pangandaran

Riwayat Pendidikan :

1. SDN 1 Karanggayam Lulus Tahun 2008
2. SMP Hijadul Himam Lulus Tahun 2011
3. SMK Mambaul Ulum Bata-bata Lulus Tahun 2014
4. Fakultas Manajemen Universitas Winaya Mukti sampai sekarang