

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Permasalahan

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai tujuan. Salah satu dari tujuan itu adalah mencari keuntungan. Keuntungan tersebut bisa dicapai bila kinerja perusahaan efisien dan efektif. Hal itu dapat digambarkan dengan peningkatan produktivitas. Ada beberapa faktor yang mendukung suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, salah satunya adalah faktor tenaga kerja. Faktor tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting yaitu: sebagai pelaksana produksi. Dari sumber daya- sumber daya yang tersedia dalam organisasi, tenaga kerja memegang peran sentral dan yang paling menentrukan. Walaupun diakui bahwa aset-aset non manusianya baik, tetapi yang paling menentukan adalah faktor tenaga kerjanya. Karena tenaga kerja merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, kemampuan, perasaan, kemauan, pengetahuan, karya dan bakat.

Dalam menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi. Produktivitas adalah jumlah hasil yang dicapai oleh seorang pekerja atau unit faktor produksi lain dalam jangka waktu tertentu.

Hal ini tergantung pada perkembangan teknologi, alat-alat produksi, organisasi dan manajemen, syarat-syarat kerja, lingkungan kerja dan faktor-faktor lainnya. Produktivitas yang tinggi tidak saja dapat meningkatkan laba yang diperoleh perusahaan, tetapi juga dapat digunakan untuk bersaing dengan perusahaan lain. Produktivitas yang tinggi merupakan salah satu unsur keunggulan yang bersaing dari perusahaan untuk dapat bertahan ditengah persaingan yang semakin ketat, tidak hanya dalam pasar domestik tetapi juga dalam pasar internasional. Produktivitas kerja pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan

bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada metode kerja hari sebelumnya, dalam hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih baik dari pada dari pada hasil kerja hari ini.

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input).

Didalam peningkatan produktivitas kerja karyawan juga harus diikuti oleh terciptanya lingkungan kerja yang baik dan serasi. Produktivitas Kerjayang dimaksud produk dari adanya lingkungan kerja. Tinggi rendahnya produktivitas masing-masing bagian dalam struktur organisasi PT. Sinar Sosro Cabang Medan, sangat dipengaruhi oleh kesempurnaan tata ruang kantor dan suasana yang kondusif untuk menambah semangat kerja karyawan. Disamping itu orang yang ditempatkan pada masing-masing bagian kerja haruslah orang yang mampu serta memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan bidang tertentu dan disiplin ilmu yang dimiliki.

Pengaruh lebih luas juga dirasakan secara nasional, karena sarana individu untuk meningkatkan usaha dan saranan pemerintah untuk mencapai tingkat kemakmuran nasional yang lebih tinggi memperkuat perekonomian negara, yang pada gilirannya akan mendorong perbaikan taraf hidup warganya dan wujud pelayanan perumahan, pendidikan, kesehatan dan kesempatan kerja. Setiap organisasi, baik yang berskala besar maupun kecil pada hakekatnya akan selalu berorientasi kearah pencapaian tujuan. Untuk itu organisasi berusaha memaksimalkan pemanfaatan sarana dan sumber daya yang terdapat dalam organisasi secara bersama-sama agar tujuan yang telah ditetapkan tersebut benar-benar terwujud. Pada dasarnya setiap organisasi selalu berusaha sebaik mungkin untuk menciptakan suatulingkungan kerja yang baik, tetapi banyak hal diluar dugaan yang mungkin untuk dihindari terjadi, terutama bagi perusahaan yang menggunakan mesin-mesin berat.

Mesin-mesin berat tersebut biasanya menghasilkan suara-suara yang bising dan sangat mengganggu pendengaran kita dalam bekerja. Untuk menghindari atau mencegah suara bising bukanlah suatu hal yang mudah, tentu harus memerlukan pikiran dan tenaga yang banyak untuk mengatasinya. Jika karyawan yang bekerja dilingkungan PT. Sinar Sosro Cabang Medan tersebut merasakan adanya gangguan seperti penerangan yang buruk, udara yang pengap dan uap yang mengganggu pernafasan sehingga harus tiap kali keluar mencari udara segar, maka hal ini bisa

mengakibatkan terganggunya konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan. Bila kejadian ini dialami secara terus-menerus, tentu akan dapat mengakibatkan terganggunya kesehatan mereka yang pada akhirnya akan dapat menurunkan semangat kerja karyawan, sehingga akan berpengaruh terhadap karyawan maupun hasil pekerjaannya, seperti mereka akan malas atau kurang disiplin, banyak kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, kualitas dan kuantitas outputnya tidak memenuhi standar yang ditentukan.

Pada akhirnya karyawan dalam kondisi yang demikian bukan merupakan tenaga penghasil yang efisien dan efektif, karena pekerja adalah manusia yang sangat dipengaruhi oleh lingkungan dimana ia bekerja. Meskipun faktor ini penting dan besar pengaruhnya tetapi masih ada perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor lingkungan kerja.

PT. Sinar Sosro Cabang Medan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang minuman ringan, terutama yang berbahan dasar teh. PT. Sinar Sosro merupakan perusahaan minuman teh yang siap minum dalam kemasan botol yang pertama di Indonesia. Perusahaan ini memproduksi minuman teh dalam botol antara lain; Teh Botol, Joy Green Tea, Fruit Tea, Teh Celup Sosro, dll. Daya saing yang tinggi tentunya sangat diperlukan sebab PT. Sinar Sosro Cabang Medan akan menghadapi kondisi perkembangan minuman lainnya. Kondisi ini harus disesuaikan dengan misi perusahaan yaitu menjalankan bisnis yang beretika, efisien dan menguntungkan melalui banyaknya bidang-bidang yang harus dikelola, maka PT. Sinar Sosro Cabang Medan membutuhkan karyawan-karyawan yang mampu dan terampil dalam bekerja didalam perusahaan tersebut. Dengan kata lain PT. Sinar Sosro Cabang Medan membutuhkan produktivitas kerja yang tinggi dari para karyawannya.

PT. Sinar Sosro Cabang Medan menyadari bahwa produktivitas ataupun prestasi kerja para karyawan sangatlah penting untuk dapat mencapai apa yang menjadi tujuan dari perusahaan. Oleh karena itu produktivitas tenaga kerja patut mendapat perhatian dan penting untuk diteliti. Selain dari tingkat produksi, produktivitas juga dipengaruhi oleh manusia sebagai sumber daya yang mengelola suatu organisasi agar berjalan dengan baik yang disebut produktivitas kerja karyawan. Daya saing yang tinggi terhadap minuman lainnya akan menghadapi kondisi perkembangan bagi karyawan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan untuk menentukan produktivitas kerja yang tinggi, sehingga terwujudnya karyawan yang berwawasan lingkungan.

Dengan adanya perhatian dan dukungan terhadap lingkungan kerja yang baik yang diciptakan dalam organisasi, baik atasan maupun bawahan dan para pengelola organisasi lainnya, diharapkan peningkatan produktivitas kerja karyawannya, khususnya karyawan PT. Sinar Sosro Cabang Medan. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro Cabang Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat diambil rumusan masalah yaitu

1. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan?
2. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan?
3. Apakah Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan dari penelitian ini, ialah:

1. untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sinar Sosro Cabang Medan.
2. untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sinar Sosro Cabang Medan.

3. untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sinar Sosro Cabang Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Sebagai bahan masukan bagi PT. Sinar Sosro Cabang Medan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Bagi akademisi sebagai bahan kajian ilmiah dan menambah referensi bagi dunia ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya dalam bidang pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Memperluas wawasan peneliti dibidang sumber daya manusia terutama dalam kajian pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan berarti bagi penelitian-penelitian berikutnya baik secara umum maupun khusus terhadap ilmu pengetahuan yang menjadi dasar penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Lingkungan Kerja

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor yang mempengaruhi perusahaan baik organisasi maupun kegiatannya, sedangkan arti lingkungan secara luas mencakup semua faktor ekstern yang mempengaruhi individu, perusahaan, dan masyarakat yang salah satunya termasuk aspek ekonomi, sosial dan politik. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Lingkungan Kerja merupakan segala kondisi disekitar individu bekerja baik berdasarkan kondisi fisik maupun kondisi nonfisik yang mempengaruhi perubahan individu baik dari segi psikis dan psikologis. Lingkungan kerja dalam organisasi menyangkut psikologi orang-orang dan faktor finansial organisasi. Faktor lingkungan psikologi ini meliputi sikap karyawan terhadap kebutuhan, hal-hal yang menyangkut dengan kebutuhan sosial antar karyawan dengan rekan sekerja dan dengan pimpinan. Faktor finansial meliputi gaji/upah, jaminan, sosial, termasuk kesehatan dan lain sebagainya.

Robbins mengatakan bahwa, “Lingkungan adalah segala sesuatu yang berada diluar batas organisasi tetapi mempunyai pengaruh atas pertumbuhan dan perkembangan perusahaan”.¹

¹ Stephen P. Robbins, *Teori Organisasi Struktur, Desain & Aplikasi*, Edisi Ketiga, Arcan, Jakarta, 2003, hal. 226

Sedangkan Sadarmayanti berpendapat bahwa, “Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.²

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sehingga lingkungan kerja berperan penting dalam hal memberikan suasana yang nyaman dan aman bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja sehari-hari dan berperan penting dalam perusahaan guna mencapai tujuan yang harus diwujudkan.

2.1.2 Pembagian Lingkungan Kerja

Aktivitas perusahaan dalam kesehariannya tidak terlepas dari pengaruh lingkungan kerja. umumnya kerja perusahaan dapat berupa lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Sule dan Saefullah, menyatakan “lingkungan kerja perusahaan terdiri dari :

- a. Lingkungan Internal ;
Meliputi kekuatan dari dalam perusahaan seperti tingkat dalam organisasi modal yang dimiliki.
- b. Lingkungan Eksternal ;
Meliputi seluruh kekuasaan luar yang mempengaruhi perusahaan seperti pelanggan, pesaing, dan sumber daya manusia”³.

Lingkungan kerja juga dapat dibedakan atas:

2.1.2.1 Lingkungan Kerja Fisik

²Sadarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, CV.Mandar Maju, Jakarta, 2009, hal. 11

³ Ernie Trisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Kencana, Cetakan Kelima, Edisi Pertama, Jakarta, 2010, hal. 59

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti : pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya)
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (tidak langsung) dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2.1.2.1.a Fakto-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya :

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyialaukan. Cahaya yang kurang jelas menimbulkan pekerjaan yang lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur/suhu di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh

manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20 % untuk kondisi panas dan 35 % untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam bentuk persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara yang secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah semakin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak

pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkat.

6. Getaran Mekanis di tempat kerja

Getaran Mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu konsentrasi bekerja, mengakibatkan kelelahan dan timbul beberapa penyakit, seperti penyakit mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

7. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *Air Conditioner* atau AC yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. Tata Warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dari penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi di tempat kerja

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

10. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih secara selektif untuk dikumandangkan ditempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi bekerja.

11. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.1.2.1.b Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik dapat diukur dengan indikator berikut:

1. Penerangan
2. Temperatur
3. Kelembaban
4. Sirkulasi udara
5. Kebisingan
6. Getaran mekanis
7. Bau-bauan
8. Tata warna
9. Dekorasi
10. Musik
11. Keamanan

Lingkungan yang baik dan bersih, cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan diharapkan dapat memberikan semangat tersendiri bagi pegawai/ karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

2.1.2.2 Lingkungan Kerja Non Fisik

Hariandja menyatakan bahwa, “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”⁴. Lingkungan kerja non fisik juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.1.2.2.a Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja non fisik, diantaranya adalah :

1. Hubungan Atasan dengan Bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya. Hariandja mengatakan bahwa, “penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan-perubahan kebijakan.”⁵ Hubungan atau interaksi antara atasan dengan bawahan harus dijaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan yang aman dan nyaman membuat kedua belah pihak antara atasan dan bawahan dapat saling meningkatkan kinerjanya.

2. Hubungan antar Karyawan

⁴ Hariandja, M., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumiaksara, Jakarta, 2002, hal. 298.

⁵ Ibid, hal. 297.

Hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja suatu perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan sebab yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kinerja karyawan. Situasi lingkungan dalam menyelesaikan pekerjaan dan interaksi antar karyawan demi untuk menciptakan kelancaran kerja.

Hariandja mengemukakan bahwa, “hubungan antar karyawan adalah hubungan kesamping antara karyawan dengan tingkat yang sama dalam organisasi tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda.”⁶ Menjalin hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan merupakan sarana untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Jadi, dalam menciptakan suasana lingkungan yang baik yaitu dengan menciptakan hubungan atau interaksi antar karyawan yang baik juga agar suasana kerja yang tercipta akan lebih nyaman dan harmonis sehingga karyawan akan lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya.

2.1.2.2.b Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik dapat diukur dengan indikator berikut:

1. Hubungan Atasan dengan Bawahan
2. Hubungan Antar Karyawan

Kondisi yang mendukung kerjasama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Jadi lingkungan kerja non fisik juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat dihilangkan.

Perusahaan yang ingin maju harus bisa memahami fakto-faktor lingkungan kerja perusahaan. Maju mundurnya suatu perusahaan akan dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan tersebut. Pemahaman yang baik terhadap lingkungan kerja akan mempengaruhi keputusan yang akan ditentukan oleh perusahaan itu.

Singkatnya keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah diterapkan sebelumnya tidak terlepas dari pengaruh lingkungan perusahaan itu sendiri. Jadi lingkungan dan kesejahteraan harus betul-betul dipahami oleh setiap perusahaan.

⁶ Ibid, hal. 229.

2.1.3 Produktivitas Kerja

2.1.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Dalam usaha peningkatan produktivitas dewasa ini harus dimulai dengan memusatkan perhatian pada sekelompok masalah saling berkaitan termasuk teknologi, struktur organisasi, perubahan sikap pekerjaan dan karyawan, kebutuhan akan produksi yang lebih besar dan pergantian kekuasaan dalam manajerial dan wewenang. Perhatian yang serius terhadap masalah produktivitas dapat dipahami karena produksi berkaitan erat dengan tingkat efisiensi dan efektifitas penggunaan sumber daya dalam mencapai sasaran yang diharapkan.

Istilah produktivitas diartikan secara beragam, ada yang mengidentikkan makna dengan produktivitas dengan produktif, memandang produktivitas merupakan kombinasi dari efektifitas dan efisiensi, dan menyamakan produktivitas dengan prestasi kerja. Semakin efisien kita dalam proses pembuatan barang dan jasa maka kita semakin produktif dan nilai yang ditambahkan pada barang dan jasa yang dihasilkan menjadi lebih tinggi.

Heizer berpendapat bahwa “Produktivitas adalah perbandingan antara output (barang dan jasa) dibagi dengan input (sumber daya seperti tenaga kerja dan modal)”⁷

Sutrisno, mengemukakan bahwa “Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa

⁷ Jay Heizer, *Manajemen Operasi*, Edisi Kesembilan, Cetakan Pertama, Salemba Empat, Jakarta, 2009, hal. 18.

seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini”⁸

Rumusan umum pada produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) keseluruhan sumber daya yang digunakan (input) atau didefinisikan sebagai indeks produktivitas yaitu:

$$\frac{\text{Hasil yang dicapai}}{\text{Sumber daya yang digunakan}} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

Dari pengertian pengukuran produktivitas kerja diatas maka pengukuran produktivitas ini mempunyai peranan yang sangat penting untuk mengetahui produktivitas kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

2.1.3.1.a Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut Sinungan, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah :

1. 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.
2. Modal ;
Yang meliputi modal tetap (mesin, gedung, alat-alat, volume dan strukturnya), teknologi, litbang, dan bahan baku (volume dan standar).
3. Metode/proses ;
Yang meliputi tata ruang tugas, penanganan bahan baku penolong dan mesin, perencanaan dan pengawasan produksi, pemeliharaan melalui pencegahan, teknologi yang memakai cara alternatif.
4. Produksi ;
Yang meliputi kuantitas, kualitas, ruangan produksi, struktur campuran, dan spesialisasi produksi.
5. Lingkungan organisasi (internal) ;
Yang meliputi organisasi dan perencanaan, sistem manajemen, kondisi kerja (fisik), iklim kerja (sosial), tujuan perusahaan dan hubungannya dengan tujuan lingkungan.
6. Lingkungan Negara (eksternal) ;

⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Kelima, Kencana, Jakarta, 2013, hal. 100.

Yang meliputi kondisi ekonomi dan perdagangan struktur sosial dan politik, 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.

7. Lingkungan internasional (regional) ;

Yang meliputi kondisi perdagangan dunia, masalah-masalah perdagangan internasional, NMK, investasi, usaha bersama, spesialisasi internasional, kebijakan migrasi tenaga kerja, fasilitas latihan internasional (regional), bantuan internasional, standar tenaga kerja dan teknik internasional.

8. Umpan balik ;

Yaitu informasi yang ada pada hubungan timbal balik masukan (input) dan hasil (output) dalam perusahaan, antara perusahaan dengan ruang lingkup negara (internasional)”⁹

2.1.3.1.b Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, karena keefektifan dan keefisienan sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator yaitu sebagai berikut :

a) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

b) Meningkatkan hasil yang dicapai

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

⁹ Muchdarsyah Sinungan, Produktivitas Apa dan Bagaimana, Edisi Kedua, Cetakan Ketujuh, Bumi Aksara, Jakarta, 2008, hal. 56.

c) Semangat kerja

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

d) Pengembangan diri

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

e) Mutu

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

f) Efisiensi

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

2.2 Kerangka Berpikir

Pengertian produktivitas adalah perbandingan dari apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (input). Selain itu produktivitas juga diartikan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini. Keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien tergantung dari produktivitas kerja karyawannya. Oleh karena itu perusahaan harus mampu menjaga dan bahkan meningkatkan produktivitas karyawannya demi pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Adapun faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas yaitu lingkungan kerja.

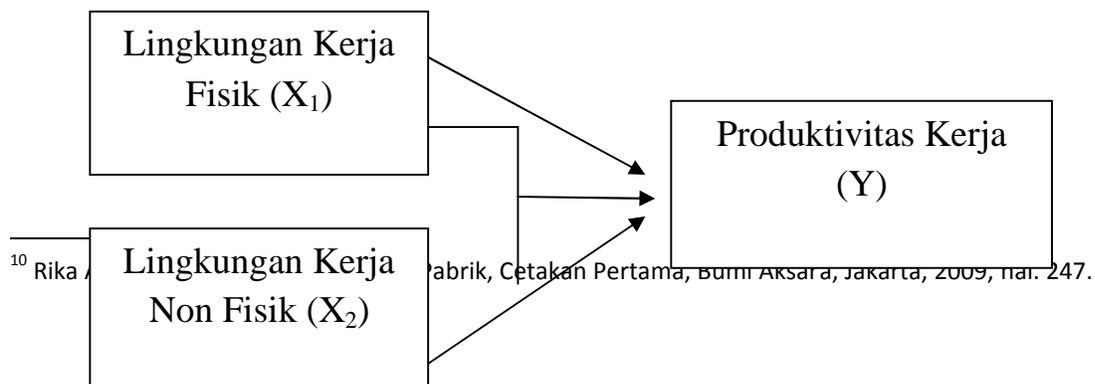
Lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang nyaman, baik dan memberikan rasa aman akan memberikan kegairahan kerja pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas yang sangat erat hubungannya dengan lingkungan kerja yaitu: pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, dan kebisingan. Jika semua itu diperhatikan secara langsung maupun tidak langsung akan memperbaiki kinerja para karyawan serta dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Hadiguna bahwa “Peningkatan Produktivitas Kerja sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja fisik. Upaya peningkatan produktivitas kerja sama dengan peningkatan pengelolaan lingkungan kerja fisik yang efisien dan efektif”¹⁰

Pada penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, untuk itu dalam mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja maka dibuatlah suatu kerangka pemikiran. Lingkungan kerja adalah sebagai variabel bebas (variabel independen), sedangkan produktivitas kerja karyawan adalah sebagai variabel terikat (variabel dependen), maka hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka berpikir sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Berpikir



2.3 Rumusan Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Hipotesis adalah pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi.

Berdasarkan kerangka teoritis dan kerangka berpikir diatas, maka penulis memutuskan hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Cabang Medan.
2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Cabang Medan.
3. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Cabang Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan untuk melihat bagaimana suatu variabel bebas memiliki hubungan atau keterkaitan dengan variabel terikat.

“Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada falsafa positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”¹¹

Desain penelitian ini menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner) dalam pengumpulan data. Untuk memberikan kejelasan hubungan antara variabel dengan sub variabel penulis menggunakan desain penelitian statistik deskriptif, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Juga menggunakan statistik inferensial/induktif, yaitu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisa data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Pada statistik inferensial terdapat statistik parametrik yang digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statistik, atau menguji ukuran populasi melalui data sampel. Kedua metode tersebut digunakan untuk mengolah dan menganalisis data sampel.

3.2 Lokasi Penelitian

PT. Sinar Sosro Medan adalah salah satu perusahaan nasional Indonesia yang memiliki bisnis. PT. Sinar Sosro Medan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang minuman ringan, terutama yang berbahan dasar teh. PT. Sinar Sosro merupakan perusahaan minuman teh yang siap minum dalam kemasan botol yang pertama di Indonesia. Tempat atau lokasi penelitian ialah di Perusahaan PT. Sinar Sosro Cabang Medan. Jl. Raya Tanjung Morawa Km. 14.5 Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara – 20362.

3.3 Definisi Operasional

¹¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Bandung, Alfabeta, 2010, hal. 8.

“Definisi operasional variabel adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati.”¹²

Operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian/obyek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

3.3.1. Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

3.3.2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat adalah variabel yang di pengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan.

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing –masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1
Variabel Penelitian

No.	Variabel	Dimensi	Indikator
------------	-----------------	----------------	------------------

¹² Juliansyah Noor, *Op.Cit*, hal. 97.

1	<p>Lingkungan Kerja Fisik (X_1)</p> <p>Lingkungan Kerja Fisik yaitu semua keadaan bentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan. 2. Lingkungan Kerja yang tidak langsung berhubungan dengan karyawan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kursi, 2. Meja, 3. Lemari, 4. Alat-alat yang digunakan, dll. 1. Penerangan. 2. Temperatur. 3. Kelembaban. 4. Sirkulasi udara. 5. Kebisingan. 6. Getaran mekanis. 7. Bau-bauan. 8. Tata warna. 9. Dekorasi. 10. Musik. 11. Keamanan.
2	<p>Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2).</p> <p>Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan atasan dengan bawahan. 2. Hubungan antar karyawan dengan rekan kerja.

3	<p>Produktivitas Kerja Karyawan (Y)</p> <p>Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan, 2. Meningkatkan hasil 3. Semangat kerja, 4. Pengembangan diri, 5. Mutu, 6. Efisiensi. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketrampilan dalam melaksanakan tugas. 2. Menikmati hasil yang baik. 3. Perbandingan hasil yang dicapai dengan hari sebelumnya. 4. Meningkatkan kemampuan dengan melihat tantangan dan harapan. 5. Memberikan serta mencapai hasil yang terbaik. 6. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.
---	--	--	--

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi digunakan untuk menyebutkan seluruh elemen/anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau merupakan keseluruhan dari objek penelitian.¹³

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”¹⁴

Jadi populasi bukan hanya orang tetapi objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Berdasarkan penjelasan diatas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Sinar Sosro Cabang Medan yang berjumlah 387 orang.

3.4.2 Sampel

¹³ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, Jakarta, Kencana Prenadamedia Group, 2011, hal. 147.

¹⁴ Sugiyono, *Op.Cit*, hal. 80

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang diambil haruslah betul-betul menggambarkan atau representatif (mewakili) karakteristik populasi yang sesungguhnya.

3.4.2.a Teknik Pengambilan Sampel

Dalam teknik pengambilan sampel ada dua teknik sampling yang digunakan, yaitu:¹⁵

1. *Probability Sampling*, adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.
2. *Nonprobability Sampling*, adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Metode pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah SRS (Simple Random Sampling), yaitu pengambilan sampel secara sengaja berdasarkan tujuan si peneliti atas objek penelitian. Tujuannya adalah untuk memperoleh responden yang berasal dari bagian ketenagakerjaan.

Dalam penelitian ini, sampel diambil dengan menggunakan rumus Slovin, sbb:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

¹⁵ Sugiyono, *Op.Cit*, hal. 82-85.

N = Jumlah Populasi

e^2 = presisi yang ditetapkan 10%

Dengan memperhatikan jumlah populasi sebesar 387 orang, maka sampel yang diambil, adalah sbb:

$$n = \frac{387}{1 + 387 [(0,1)^2]} = \frac{387}{4,87} = 79,46 \text{ atau } 79 \text{ responden}$$

Dengan tingkat kesalahan 10% maka diperoleh jumlah sampel berdasarkan rumus Slovin diatas, peneliti menentukan minimal sampel sebanyak 79 karyawan.

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner 2018 yang dilakukan oleh peneliti, maka jumlah masing-masing karyawan yang menjadi responden berdasarkan pekerjaan/jabatan, dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut ini:

Tabel 3.2

No	Pekerjaan/Jabatan	Frekuensi	Presentase
1	HRD	1	1,26%
2	Manajer	2	2,53%
3	Supervisor	8	10,12%
4	Operator	2	2,53%
5	Marketing	10	12,65%
6	Personalia	5	6,32%
7	Verifikasi	2	2,53%
8	Purchasing	2	2,53%
9	Accounting	2	2,53%
10	Kepala Gudang	2	2,53%
11	Supir	10	12,65%
12	Satpam	8	10,12%

13	Karyawan Pabrik	25	31,16%
	Jumlah	79	100%

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini khususnya data primer dengan menggunakan angket atau kuesioner. “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut.”¹⁶

Dalam kuesioner ini nantinya terdapat rancangan pernyataan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap pernyataan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis.

Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Dalam penelitian ini daftar pertanyaan atau pernyataan diajukan kepada karyawan pada PT. Sinar Sosro Cabang Medan dengan menggunakan skala likert. Skala likert merupakan alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dengan menggunakan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberikan skor. Skor yang diberikan adalah menggunakan 5 kategori, yaitu:¹⁷

1. Kategori Sangat Setuju diberi skor 5
2. Kategori Setuju diberi skor 4
3. Kategori Kurang Setuju diberi skor 3
4. Kategori Tidak Setuju diberi skor 2
5. Kategori Sangat Tidak Setuju diberi skor 1

¹⁶ Juliansyah Noor, *Op.Cit*, hal. 139.

¹⁷ Sugiyono, *Op.Cit*, hal. 93.

Selain metode diatas, adapun metode lain yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui catatan, laporan, media massa, dan dokumen-dokumen lain yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Cabang Medan.
2. Perpustakaan (*library research*), yaitu metode pengumpulan data dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku serta searched diinternet yang ada hubungannya dengan permasalahanyang dibahas untuk memperoleh berbagai informasi yang dapat membantu dalam penelitian ini.

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Validitas dan Reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian atau tidak.

3.6.a Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. “Sedangkan menurut Sugiyono untuk menguji validitas konstruk dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dan skor totalnya.”¹⁸

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan peneliti. Untuk menghitung validitas kuesioner menggunakan “Rumus Korelasi Produk Moment”

¹⁸ Sugiyono, *Op.Cit*, hal. 125.

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

- r_{xy} : Koefisien Korelasi
- x : Variabel Bebas
- y : Variabel Terikat
- n : Jumlah sampel/responden

Perhitungan ini menggunakan bantuan komputer program statistik (SPSS). Bila nilai r hitung validitas instrumen 0,3 lebih besar dari r tabel pada taraf signifikan 95% dan α 5% maka hasilnya valid. Tetapi apabila r hitung validitas instrumen 0,3 lebih kecil dari r tabel maka hasilnya tidak valid.

3.6.b Uji Reliabilitas

”Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.”¹⁹ Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Koefisien *Cronbach Alpha* yang > 0,6 menunjukkan kehandalan (reliabilitas) instrumen. Jika koefisien *Cronbach Alpha* yang < 0,6 menunjukkan kurang handalnya instrumen. Selain itu, *Cronbach Alpha* yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

Pengujian reliabilitas dapat dihitung dengan menggunakan formula *Cronbach Alpha* yang dirumuskan sebagai berikut :

¹⁹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*, Semarang, UNDIP, 2006, hal. 85.

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

Note:

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

3.7 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu diadakan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat pengujian yang harus dilakukan uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolonieritas.

3.7.a Uji Normalitas

Pengujian normalitas data digunakan untuk melihat apakah data yang digunakan berdistribusi normal. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal, Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik *Normal Probability Plot*.

“Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak.”²⁰

Dasar dari pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

²⁰ Juliansyah Noor, *Op.Cit*, hal. 174.

Uji normalitas dapat dilakukan dengan Uji Histogram, Uji Normal Probability Plot, Uji Chi Square, Skewness dan Kurtosis atau Uji Kolmogorov Smirnov.

Dengan pengambilan keputusan bahwa jika signifikan lebih besar dari 0,05 disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

3.7.b Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut *homoskedastisitas*. Dan model ini lah yang diharapkan terjadi.

“jika *variance* dari residual atau pengamatan ke pengamatan lainnya berbeda, maka terjadi heteroskedastisitas.”²¹

Untuk menguji apakah model regresi terjadi heteroskedastisitas atau tidak, penelitian ini dilakukan dengan analisis grafik, yaitu melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residualnya ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di *studentized*.

Dengan asumsi, yakni:

- a. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka kesimpulannya adalah terjadi heteroskedastisitas.

3.7.c Uji Multikolinearitas

²¹Imam Ghozali, Op.Cit, hal.126

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukannya korelasi antar variabel bebas(independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel yang nilai korelasinya antar sesama variabel bebas lain sama dengan nol.

Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor (VIF)*.Setiap uji statistik yang dilakukan pasti ada dasar pengambilan keputusannya.

Dasar dari pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

1. Melihat nilai *tolerance*;
 - a. Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.
 - b. Jika nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.
2. Melihat nilai *VIF*
 - a. Jika nilai *VIF* lebih besar dari 10,00 maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.
 - b. Jika nilai *VIF* lebih kecil dari 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

3.8 Metode Deskriptif

Metode penelitian deskriptif adalah salah satu metode penelitian yang banyak digunakan pada penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan suatu kejadian. Data valid diperoleh dengan cara menggunakan instrumen penelitian valid,menggunakan sumber data yang tepat dan cukup jumlahnya,menggunakan metode pengumpulan data yang tepat/benar.Kemudian data yang reliabel diperoleh dengan cara menggunakan instrumen penelitian yg reliabel. Kemudian data objektif diperoleh dengan cara menggunakan sampel atau sumber data yang besar jumlahnya mendekati populasi.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis) karena peneliti ingin memastikan apakah ada pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian ini, analisis jalur (path analysis) digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat, dengan tujuan menerangkan akibat secara fisik dan akibat secara non fisik seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat.

3.9 Uji Hipotesis

3.9.a Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, dan untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Variabel independen diasumsikan random/stokastik, yang berarti mempunyai distribusi probabilistik.

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y). Adapun bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \text{ dimana:}$$

Y = Produktivitas kerja (skala likert)

X_1 = Lingkungan fisik (skala likert)

X_2 = Lingkungan non fisik

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

3.9.b Uji Parsial (Uji t)

”Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel x_1 dan x_2 (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik) benar-benar berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (produktivitas kerja Karyawan) secara terpisah atau

parsial.”²²

Dasar pengambilan keputusan untuk uji t parsial dan analisis regresi, yaitu; berdasarkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} . Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} . Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen, sebaliknya jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen.

$t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan menerima H_1

$t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan menolak H_1

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

$$\text{Rumus Uji T} = \frac{R \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

3.9.c Uji Simultan (Uji-F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi atau pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel-variabel terikat.²³ Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan:

²²Iman Ghozali, Op.Cit, hal.126.

²³Imam Ghozali, Op.Cit, hal. 127.

H_0 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Rumus uji F.

$$F = \frac{MSR}{MSE} = \frac{SSR}{SSE/(n - k)}$$

Dimana :

SSR = sum of squares due to regression

SSE = sum of squares error

N = jumlah observasi

K = jumlah parameter (termasuk intersep) dalam model

MSR = mean of squares due to regression

MSE = mean of squares due error

Hipotesis yang diajukan adalah :

$H_0 : b_i = 0$ (artinya secara bersama-sama variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat).

$H_1 : \text{salah satu } b_i \neq 0$ (artinya secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat).

3.9.d Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur kadar pengaruh (dominasi) variabel

bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1. Koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel tidak bebas terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat (independen) berpengaruh terhadap variabel dependen, sedangkan koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Rumus Determinasi (R^2):

$$R^2 = (TSS - SSE) / TSS = SS$$