

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dari sebuah organisasi maupun perusahaan. Berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan itu bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia didalamnya. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi perlu memikirkan bagaimana cara mengembangkan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas.

Didalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Suatu perusahaan akan tersendat dalam beroperasi tanpa peran aktif dari pegawai. Meskipun alat-alat yang tersedia secanggih mungkin. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja Pegawai, terdapat beberapa faktor-faktor yang terjadi dilingkungan kerja. yaitu, tingkat pendidikan adalah, suatu kondisi jenjang pendidikan dari pegawai yang dipakai oleh pemerintah dan disahkan oleh departemen pendidikan. kemudian keterampilan adalah, kemampuan yang dimiliki oleh pegawai yang dapat mengubah atau membuat sesuatu lebih bermakna. selanjutnya, disiplin adalah ketaatan atau kepatuhan terhadap tanggungjawab yang di emban, Sikap atau etika kerja adalah nilai-nilai yang dilakukan oleh pegawai atau pimpinan perusahaan dalam kerja sehari-hari, Lingkungan kerja adalah kehidupan sekitar dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya

Tingkat penghasilan, seberapa besar pendapatan yang diterima oleh pekerja, Tingkat kesehatan bagaimana keadaan badan dan jiwa yang memungkinkan pegawai dapat melakukan tugasnya, Motivasi suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Dari semua faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

diatas. penulis memilih Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai RSUD Doloksanggul sebagai masalah yang akan di kaji.

Produktivitas dinilai bukan dari mendapatkan hasil yang sebanyak-banyaknya, melainkan dinilai dari kualitas yang kita hasilkan juga sangatlah penting diperhatikan. Produktivitas adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau tugasnya. Hal ini juga berlaku bagi pegawai di RSUD Doloksanggul dalam mengerjakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya dan kualitas kerja dapat ditingkatkan, serta dapat meningkatkan produktivitas kerja sebaik-baiknya

Dalam mewujudkan usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja, maka lingkungan kerja merupakan faktor yang harus menjadi perhatian, karena faktor lingkungan kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, keamanan kebisingan dan sebagainya.

Pada lingkungan kerja terdapat dua jenis lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. dimana lingkungan kerja fisik itu merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman. Lingkungan kerja nonfisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Dalam penelitian ini saya memilih lingkungan kerja fisik menjadi pokok pembahasan dalam skripsi saya.

Kondisi kerja yang buruk berpotensi penyebab mudah sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi hal ini dapat menyebabkan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi krang memadai, ruang kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja pegawai.

Lingkungan yang mendukung akan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih sehingga produktivitas kerja yang maksimal dapat dicapai sesuai dengan teori bisnis, harus ada kesesuaian antara asumsi lingkungan kerja yang akan dihadapi dengan visi dan misi yang di emban serta kemampuan utama dimiliki agar visi dan misi perusahaan dapat menjadi kenyataan. Lingkungan kerja yang harus diciptakan sebuah perusahaan adalah lingkungan kerja yang menyenangkan seperti terjalinnya hubungan yang baik antara sesama pegawai agar pegawai dapat bekerjasama dalam perusahaan.

Masalah lingkungan kerja fisik juga harus dapat diciptakan perusahaan seperti lingkungan kerja yang aman, lingkungan kerja yang bersih serta terhindar dari keributan yang terjadi disekitar lingkungan kerja. Pengaruh lingkungan kerja terhadap setiap perusahaan tentunya berbeda-beda tetapi perusahaan yang dapat berkembang dengan baik adalah perusahaan yang selalu melakukan inovasi terus menerus. banyak perusahaan yang gagal dan akhirnya bangkrut karena susah dan tidak mengetahui bagaimana cara menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan.

RSUD Doloksanggul adalah institusi yang bergerak dibidang jasa pelayanan kesehatan. Berdasarkan informasi dari beberapa pegawai masalah yang terjadi di RSUD Doloksanggul bahwa kurangnya fasilitas, kurangnya interaksi atau komunikasi antar sesama pegawai, kebisingan di sekitar rumah sakit pegawai maupun menjadi pokok masalah yang terjadi dalam lingkungan kerja.

Dari hasil pengamatan dilapangan, penulis memperoleh informasi bahwa kondisi lingkungan kerja pegawai pada RSUD Doloksanggul kurang kondusif dimana ruang kerja yang diberikan kepada pegawai terlalu sempit sehingga membuat pegawai kurang leluasa dalam mengerjakan tugas maupun meletakkan barang yang diperlukan oleh pegawai tersebut. Ruang kerja karyawan diisi dengan berbagai barang ataupun lemari tempat penyimpanan file dan berkas-berkas yang ukurannya cukup besar, sehingga membuat ruang gerak pegawai menjadi sempit, dan tidak nyaman, bahkan pegawai masih ada yang tidak memiliki ruangan kerja yang dapat digunakan menyimpan perlengkapan pegawai, ataupun digunakan pada saat waktu istirahat.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di RSUD Doloksanggul dengan Judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai RSUD Doloksanggul”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas ,peneliti membuat rumusan masalah yaitu, bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas pegawai di RSUD Doloksanggul

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja pegawai di RSUD Doloksanggul.

### **1.4.1 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah :

#### **1. Manfaat Bagi peneliti**

Untuk memperoleh hasil dan penemuan dari kegiatan penelitian,menambah ilmu atau wawasan baru dan meningkatkan kemampuan berfikir peneliti dalam menulis karya ilmiah dibidang manajemen sumber daya manusia.

#### **2. Manfaat bagi perusahaan**

Perusahaan dapat mengetahui dan mengatasi kondisi lingkungan kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawainya

#### **3. Manfaat bagi Universitas HKBP Nommensen**

Sebagai literatur kepustakaan dibidang penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai RSUD Doloksanggul

#### **4. Manfaat bagi peneliti selanjutnya**

Sebagai bahan pertimbangan atau sebagai bahan acuan bagi peneliti lain yang ingin meneliti objek yang sama.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. lingkungan kerja yang kondusif memberi rasa aman dan memungkinkan Pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. jika pegawai menyenangi lingkungan kerjadimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan merasa nyaman ditempat kerjanya, melakukan aktifitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara semua pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Lingkungan kerja dalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Lingkungan kerja dapat dikatakan kondusif apabila pegawai atau karyawan dapat melaksanakan tugas dengan optimal, sehat, nyaman dan merasa senang saat melakukan tugas-tugasnya.

Menurut Busro (2018:301) **Lingkungan kerja adalah wahana yang ada dalam organisasi lingkungan fisik, lingkungan sosial, maupun lingkungan virtual yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan.**

Menurut Sedarmayanti (2011:1) **“lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”**.

Menurut kaswan (2017:569) **“lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya”**.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun bentuk nonfisik, yang dapat ,mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

## **2.2 Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2011 :21) **“lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung”**.

Menurut Siagian (2014 : 57) menyatakan bahwa **“lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan”**

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas.

### 2.2.1 Indikator Lingkungan Kerja fisik

Menurut Siagian (2014 : 59) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator :

1. Bangunan Tempat kerja  
Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.
2. Peralatan Kerja yang memadai  
mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya didalam perusahaan
3. Fasilitas  
fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan ,oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

### 2.3 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang/karyawan dalam jangka waktu tertentu. Peranan manusia dalam perusahaan sangatlah penting dalam meningkatkan produktivitas dan sebaliknya manusia juga dapat menurunkan produktivitas.jadi, itu semua tergantung kepada manusia atau tenaga kerja.

Menurut Ardana (2012:269): **produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya**

Menurut Sutrisno (2010:99) **“Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan.**

**Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai”.**

Menurut Ardana (2012:269) **produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa yang biasanya dihitung perjam, perbulan, per mesin, perfaktor produksi lainnya”.**

### **2.2.2 Indikator Produktivitas Kerja**

Produktivitas adalah hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan

Menurut Sutrisno (2010:104) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan beberapa indikator sebagai berikut

#### 1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas tugas yang di embannya kepada mereka.

#### 2. Meningkatkan Hasil yang Dicapai.

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

#### 3. Semangat Kerja.



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

4. Pengembangan Diri.

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

5. Mutu.

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

6. Efisiensi.

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

### **2.3 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis adalah sebagai bahan pedoman dan referensi dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang dilakukan penelitian terdahulu dengan menggunakan variabel penelitian yang dilakukan oleh penulis

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul Penelitian	Hasil
1	Wahyu Ningrum Handayani dan Shinta Wahyu Hati	Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan operator bagian Produksi pada perusahaan manufaktur di PT. ABC Batam	Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik terhadap variabel terikat yaitu produktivitas karyawan.
2	Septina Mukaromah (2009)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan pada CV. Codo Wajak Malang	Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu produktivitas karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $8,092 \geq 1,69$ maka $H_0$ ditolak dan $H_1$ diterima. Hal ini berarti bahwa

			variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2	Yunita M Nababan (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Subur Sari Lastderich Nagasaribu Kecamatan Lintong nihuta	Berdasarkan analisis regresi sederhana $Y = 14,312 + 0,309 X$ yang menunjukkan bahwa adanya lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. hal ini berarti ketika lingkungan kerja semakin baik maka produktivitas akan semakin meningkat.

Sumber: Data diolah penulis (2019)

## 2.4 Kerangka Berpikir

Sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting dalam pencapaian tujuan yang diharapkan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya sebagai pelaksana segala aktivitas diperusahaan. Produktivitas diartikan sebagai suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

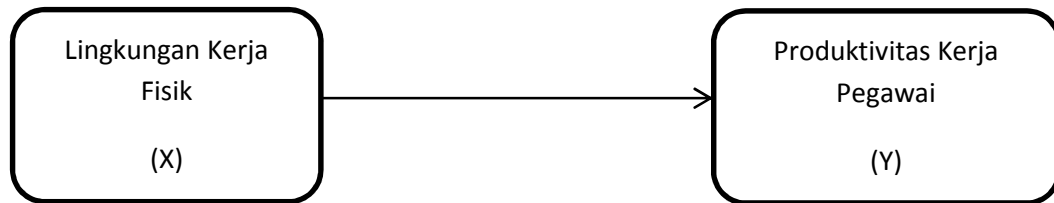
Keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien bergantung dari produktivitas kerja karyawannya. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menjaga dan bahkan meningkatkan produktivitas karyawannya demi pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai dimana ketika lingkungan kerja semakin baik maka produktivitas akan semakin meningkat

Adapun faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas yaitu lingkungan kerja. lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai. Dengan lingkungan kerja yang nyaman, baik dan memberikan rasa aman akan memberikan kegairahan kerja pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Suasana lingkungan kerja yang menyenangkan akan dapat mempengaruhi karyawan dalam pekerjaannya, bekerja dalam lingkungan kerja yang menyenangkan merupakan harapan sekaligus impian dari setiap pekerja. lingkungan kerja yang baik atau buruk, menyenangkan atau tidak, mendukung atau justru jadi tekanan tergantung bagaimana karyawan menafsirkan dan memberikan arti terhadap sesuatu yang terjadi didalam lingkungan kerjanya yang akan mempengaruhi tingkah laku, kerja dan karier karyawan sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan kerangka pemikiran mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas pegawai dalam gambar dibawah ini

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berpikir**



Sumber : Data diolah penulis (2019)

## **2.5 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Lingkungan kerja fisik Terhadap Produktivitas kerja pegawai”.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian Asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan angka-angka yang diolah melalui analisis statistik.

#### **3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan mulai dari April 2019 sampai selesai. Adapun lokasi penelitian diadakan di RSUD Doloksanggul kecamatan Doloksanggul kabupaten Humbang Hasundutan

#### **3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2016:115) : **populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.** Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang ada pada RSUD Dolok Sanggul yaitu sebanyak 79 orang.

##### **3.3.2 Sampel**

Sampel merupakan seluruh atau bagian yang mewakili populasi. Dalam penelitian ini populasi berjumlah 79 orang dan masih bisa dijangkau oleh peneliti sehingga seluruh populasi akan menjadi sampel dalam penelitian ini.

##### **3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik Pengambilan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dengan metode sampel jenuh dimana peneliti mengambil sampel sebanyak populasi yang ada yaitu seluruh perawat di RSUD Dolok Sanggul

### **3.4 Jenis dan Pengumpulan Data Penelitian**

#### **3.4.1 Data Primer**

Data primer diperoleh dengan melakukan survei langsung ke RSUD Doloksanggul Kecamatan Doloksanggul Kabupaten Humbang hasundutan agar data yang diperoleh lebih akurat. Adapun cara yang dilakukan untuk memperoleh data primer meliputi:

a. Observasi

Peneliti melakukan pengamatan di RSUD Doloksanggul Kecamatan Doloksanggul kabupaten Humbang hasundutan secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

b. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data dari pengamatan langsung dengan mengadakan tanya jawab kepada salah satu karyawan yang mengetahui permasalahan yang umum terjadi di RSUD Doloksanggul.

c. Kuesioner

Kuesioner atau angket yang berisi daftar pertanyaan yang nantinya akan disebarakan secara langsung kepada responden sehingga hasil pengisiannya lebih jelas. Daftar pertanyaan yang diberikan berupa gambaran umum yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada RSUD Doloksanggul.

#### **3.4.2 Data Sekunder**

Data sekunder merupakan berbagai data atau dokumen yang digunakan sebagai pendukung yang berhubungan dengan penelitian dapat diperoleh dari :

a. Profil RSUD Doloksanggul.

- b. Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian.
- c. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel atau topik masalah yang diteliti.

### 3.5 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal yang dikemukakan oleh Likert. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberikan skor dengan ketentuan sebagai berikut

**Tabel 3.1**  
**Instrumen Skala Likert**

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2016)

### 3.6 Defenisi Variabel dan Indikator Penelitian

Defenisi operasional dan variabel penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Defenisi Variabel dan Indikator Penelitian**



Variabel	Defenisi	Indikator	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X)	Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Menurut Sedarmayanti 2011 :21)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bangunan Tempat kerja</li> <li>2. Peralatan Kerja yang memadai</li> <li>3. Fasilitas</li> </ol>	Skala Likert
Produktivitas Kerja Pegawai (Y)	Produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa yang biasanya dihitung perjam, perbulan,per m (Menurut M.Sinungan dalam I Komang Ardana 2012:269)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan</li> <li>2. Meningkatkan hasil yang dicapai</li> <li>3. Semangat Kerja.</li> <li>4. Pengembangan Diri.</li> <li>5. Mutu.</li> <li>6. Efisiensi</li> </ol> <p>(Menurut Dr.H.Edy Sutrisno.M.Si 2010:104).</p>	Skala Likert

Sumber : Data diolah Penulis (2019)

### 3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah data yang telah didapat dari penelitian dengan cara kuesioner merupakan data yang valid atau tidak. Dalam penelitian digunakan kriteria pengujian dengan menggunakan program *SPSS for Windows* dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 0,05, maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam kuisisioner penelitian dinyatakan valid.
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 0,05, maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam kuisisioner penelitian dinyatakan tidak valid.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur. Apakah alat ukur yang digunakan tetap konsisten jika dilakukan pengukuran ulang. Pengukuran dilakukan dengan *SPSS for Windows* dengan uji statistik *Cronbach alpha* dengan kriteria :

- a. Jika  $r_{alpha} > 0,60$  maka dinyatakan reliabel.
- b. Jika  $r_{alpha} < 0,60$  maka dinyatakan tidak reliabel.

## 3.8 Uji Asumsi Klasik

### 3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel-variabel dalam penelitian mempunyai sebaran distribusi normal atau tidak. Uji normalitas akan dideteksi melalui analisa grafis yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Dasar pengambilan keputusan yaitu :

- a. Jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### 3.8.2 Uji Heterokedastisitas

Uji ini dilakukan bertujuan untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan variance diantara yang lainnya. Model regresi yang baik adalah homoskedasitas atau dengan kata lain tiak terjadi heterokedasitas. Alat analisisnya adalah pancar *scatter plot*.

### 3.8.3 Uji Hipotesis

#### 3.9.1 Persamaan Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk mengetahui seberapa besar p engaruh variabel bebas ( lingkungan kerja fisik ) terhadap variabel terikat ( produktivitas kerja ) adapun persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

- Y = Produktivitas Kerja  
 a = Konstanta  
 b = Koefisien regresi  
 X = Lingkungan Kerja  
 e = Galat (*distrubance error*)

#### 3.8.4 Uji Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk membuktikan hipotesis awal tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada RSUD Doloksanggul

Rumusan Hipotesis :

$H_0 : b = 0$  artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas ( lingkungan kerja fisik ) terhadap variabel terikat ( produktivitas kerja ).

$H_1 : b \neq 0$  artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas ( lingkungan kerja fisik ) terhadap variabel terikat ( produktivitas kerja )

Kriteria pengambilan Keputusan :

$H_0$  diterima jika taraf signifikan  $> \alpha = 5\%$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

$H_1$  diterima jika taraf signifikan  $< \alpha = 5\%$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$

### **3.9.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Uji ini dilakukan untuk mengetahui kadar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1. Jika nilai koefisien mendekati 1 berarti variabel bebas berpengaruh besar terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai koefisien mendekati nol berarti variabel bebas berpengaruh kecil terhadap variabel terikat.