

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai tujuan. Salah satu dari tujuan itu adalah mencari keuntungan, keuntungan tersebut bisa tercapai 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 lingkungan kerja. Faktor lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting yaitu sebagai pelaksana produksi dari sumber daya manusia yang tersedia dalam organisasi. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung sumber daya manusia semangat dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam perusahaan karena sumber daya manusia sebagai penggerak segala usaha dan aktivitas yang ada di perusahaan.

Sumber daya manusia yaitu orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menurunkan seluruh strategi dan tujuan perusahaan. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian maka mustahil bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja melibatkan semua aspek baik tindakan maupun reaksi dari tubuh, dan fikiran dari pekerja. Dalam psikologi organisasi, baik lingkungan fisik, mental dan lingkungan sosial saling bekerja sama untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas.

Lingkungan kerja yang baik artinya lingkungan yang nyaman bagi orang sehingga menjadi produktif. Masalah lingkungan kerja fisik dilantai produksi sangat penting karena menyangkut pencapaian target produksi. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari suasana kerja yang meliputi: penerangan yang cukup,

sirkulasi udara yang baik, tersedianya alat-alat keamanan, dan suara bising yang ditekan seminimal mungkin, kondisi hubungan kerja karyawan serta tersedianya fasilitas pendukung lain. Dengan adanya fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan, maka hal ini sangat berpengaruh langsung terhadap semangat kerja karyawan sehingga produktivitas pun meningkat.

Produktivitas adalah sifat mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan terbalik antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Perbandingan tersebut berubah dari waktu ke waktu karena dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, motivasi, tingkat penghasilan, lingkungan kerja, dan lain-lain. Faktor-faktor diatas besar artinya bagi penciptaan suasana kerja yang ekonomis, untuk menunjang tercapainya efisiensi didalam proses yang telah memenuhi batasan standar produktivitas. Karyawan yang baik dan bermutu adalah karyawan yang mampu memberikan segala kemampuan dan kesetiaan yang dimilikinya kepada perusahaan.

Hal ini akan terlihat seberapa besar perhatian yang diberikannya kepada perusahaan dalam bentuk pengabdian dan kinerja yang maksimal yang mampu mengantarkan perusahaan mewujudkan segala tujuan. Produktivitas bukan semata-mata ditunjukkan untuk mendapatkan hasil kerja yang sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting diperhatikan. Produktivitas individu dapat dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya atau produktivitas individu adalah bagaimana seorang melaksanakan pekerjaannya atau kinerjanya.

Minyak sawit berasal dari buah pohon kelapa sawit (*elais guineensis*), suatu spesies tropis yang berasal dari afrika barat, namun kini tumbuh sebagai hibra dibanyak belahan dunia, termasuk Asia Tenggara dan Amerika Tengah. Minyak sawit menjadi minyak pangan yang paling banyak diperdagangkan secara internasional tahun 2007 minyak yang relatif murah ini digunakan untuk berbagai tujuan. Permintaan dunia akan minyak sawit telah melonjak dalam dua dasawarsa terakhir, pertama karena penggunaannya dalam bahan makanan, sabun, dan produk-produk konsumen lainnya. Buah sawit adalah sumber bahan baku CPO (

crude plam oil) dan PKO (*palm kernel oil*). COP dihasilkan dari daging buah sawit, sedangkan PKO dihasilkan dari inti buahnya. Mengingat persaingan dibidang produksi minyak semakin ketat saat ini, salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui pengolahan sumber daya manusia. Pengolahan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui usaha-usaha kearah peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sehubungan dengan hal itu PT. Indo Sepadan Jaya bergerak dalam industri minyak kelapa sawit di Aek Nauli Labuhan Batu dengan menggunakan bahan baku kelapa sawit setelah itu diproduksi menjadi minyak mentah. PT.Indo Sepadan Jaya menerapkan sistem kerja karyawan pada shift I mulai pukul 07.00-16.00, shift II mulai pukul 16.00-23.00 wib, yang dimulai pada hari Senin sampai Jumat dan hari Sabtu setengah hari kerja.

PT.Indo Sepadan Jaya bagian produksi minyak kelapa sawit produksinya harus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun meskipun pada kenyataannya masih terjadi penurunan produksi pada tahun tertentu. Berikut ini dapat dilihat jumlah minyak kelapa sawit PT.Indo Sepadan Jaya sebagai berikut:

Tabel 1.1

**Rencana Dan Realisasi Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Produksi
Minyak Kelapa Sawit PT Indo Sepadan Jaya Aek Nauli
Tahun 2015-2018**

No	Tahun	Rencana/tahun(ton)	Realisasi/tahun(ton)	Persentase
1	2015	65.795	60.200	91,4%
2	2016	65.795	72.150	109,6%
3	2017	75.800	73.400	96,8%
4	2018	80.100	72.250	90,8%

Sumber: PT Indo Sepadan Jaya 2019

Dari tabel 1 di atas dapat kita lihat bahwa dari tahun 2015-2018 hasil produksi cenderung terjadi fluktuatif (naik turun), realisasi yang paling rendah terjadi pada tahun 2018 yaitu hanya sebesar 90,8%,sementara itu padatahun 2016 sempat mencapai 109,6%. Realisasi produksi selama 4 tahun tersebut hanya 1 tahun yang memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan yaitu pada tahun

2016. Dengan dilakukan wawancara kepada karyawan pabrik bagian produksi minyak mentah kelapa sawit ada beberapa kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai diantaranya proses grading atau proses pemilihan buah, di proses ini akan dipilih buah yang layak/standar untuk diolah, tetapi lokasi untuk melakukan proses grading jorok dan bull dozer yang digunakan sering rusak sehingga karyawan mengalami kesulitan dalam pemilihan buah kelapa sawit. Proses grading sangat penting karena sangat berpengaruh dengan namanya mutu/kualitas minyak yang didapat dalam proses pengolahan. Stasiun rebusan yang melebihi kapasitas membuat kadar air dalam buah dan kotoran yang menempel di buah kelapa sawit tidak sesuai dengan yang sudah ditentukan.

Karyawan juga mengalami kesulitan dalam bekerja karena mesin pengolahan yang sering rusak mengakibatkan tidak tercapainya produktivitas minyak mentah kelapa sawit. Sirkulasi udara yang kurang baik dikarenakan udara bersih tercampur dengan asap yang disebabkan pengolahan kelapa sawit membuat karyawan tidak fokus dalam bekerja karena mengganggu pernafasan dan pandangan mereka. Kurangnya fasilitas pabrik seperti meja dan bangku untuk beristirahat tidak tertata rapi. Karyawan tidak bisa mendapatkan kenyamanan dalam istirahat sehingga membuat karyawan cepat merasa lelah dalam bekerja. Untuk aspek non fisik kurangnya hubungan antar karyawan dikarenakan adanya kesalahpahaman, adanya sifat psikologis seperti egois, kurangnya keterbukaan antar karyawan, adanya perasaan tertekan dan sebagainya. Sehingga menyebabkan komunikasi tidak efektif dan pada akhirnya tujuan organisasi pun sulit dicapai.

Keberadaan situasi yang kondusif dalam lingkungan kerja dapat menimbulkan semangat kerjadan bisa memicu harmonisasi hubungan komunikasi. Berdasarkan uraian diatas, maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Indo Sepadan Jaya PMKS Tanjung Selamat Asian Agri”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka rumusan masalah yang diambil adalah **“Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Indo Sepadan Jaya PMKS Tanjung Selamat Asian Agri”**

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan mengacu pada rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indo Sepadan Jaya PMKS Tanjung Selamat Asian Agri.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Untuk menambah teori-teori yang telah ada sehubungan dengan masalah yang diteliti.
 - b. Sebagai bahan untuk menambah wacana pustaka, baik ditingkat fakultas maupun tingkat universitas.
 - c. Sebagai salah satu sumber untuk penelitian selanjutnya.
2. Manfaat Praktis
 - a. Sebagai bahan masukan bagi karyawan dalam usaha meningkatkan produktivitas karyawan.
 - b. Memberikan gambaran tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi.
 - c. Memberikan bukti empiris mengenai pengaruh lingkungan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan bagian produksi sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai sasaran dan fungsi organisasi yang efektif.

- d. Memberikan masukan bagi pengembangan kerja karyawan bagian produksi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERFIKIR, DAN RUMUSAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan beraktivitas setiap harinya, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman setiap harinya. Lingkungan dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerjanya dipergunakan secara efektif. **Sedarmayanti (2009:21)**, Lingkungan Kerja merupakan segala keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja yang baik bagi seseorang maupun kelompok. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi bentuk suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan.

Menurut **Mangkunegara (2009:132)**, Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan para pekerja yang dipengaruhi dirinya didalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan dan kekaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja yang baik berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas. Dengan begitu menjadi pendorong semangat dan keagairahan dalam bekerja. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik akan berpengaruh pada penurunan produktivitas karena pekerjaannya merasa lelah. Menurut **Sedarmayanti (2009:67)**, menyatakan bahwa garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dapat mempengaruhi karyawan baik

secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan Kerja fisik dapat dibagi dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan. Misalnya: pusat kerja, kursi, meja peralatan kerja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum 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. Lingkungan kerja Non Fisik

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 dengan bawahan. Pentingnya lingkungan fisik tempat kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang kurang memperhatikan diantaranya faktor lingkungan tempat kerja, padahal kedengarannya remeh, tetapi pengaruhnya cukup besar terhadap efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan menciptakan lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan berarti secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi pemborosan waktu, biaya, jumlah absensi, kesalahan kerja dan kecelakaan kerja.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Suswantodan Priasna, 2011:163) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan psikitis.

1. Faktor lingkungan fisik. Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi :
 - a. Rencana ruangan kerja. Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

- b. Rancangan pekerjaan. Meliputi peralatan dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.
 - c. Kondisi lingkungan kerja. Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam melakukan tugasnya.
 - d. Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi adalah sebagai keleluasaan pribadi terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *Acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.
2. Faktor Lingkungan psikis. Faktor Lingkungan Psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:
- a. Pekerjaan yang berlebihan
Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.
 - b. Sistem pengawasan yang buruk
Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
 - c. Frustrasi
Frustrasi dapat berdampak pada terlambatnya usaha pencapaian tujuan. Misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.
 - d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pimpinan perusahaan.

e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadi perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerja sama.

2.1.3 Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut **Sedarmayanti (2009:46)** adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

3. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki, karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi,

bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap ditempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu kosentrasi kerja, dan bau-bauan yang terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

5. Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat kerja dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu diwujudkan keberadaannya.

2.2 Produktivitas Kerja

2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas berasal dari kata *product* yang berarti hasil. Hasil dari kegiatan atau proses memproduksi sesuatu dan *productive* adalah kata sifat yang diberikan kepada sesuatu yang mempunyai kekuatan dan kemampuan untuk memproduksi sesuatu. **Rivanto (dalam sutrisno, 2015:100)** mengatakan produktivitas adalah suatu sikap mental, menciptakan hari yang lebih baik dari kemarin dan mengusahakan hari esok yang lebih baik dari hari ini. Perusahaan yang telah melakukan penilaian produktivitas kerja, berarti suatu organisasi telah memanfaatkan secara baik atau sumber daya manusia yang dalam perusahaan. Selanjutnya produktivitas karyawan dapat diukur melalui pendekatan yang ada pada umumnya membandingkan antara output dengan input.

Gaspers dalam (Yuniarsih 2013:162)menuliskan pengukuran tersebut dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$\text{Indeks Produktivitas} = \frac{\text{Output} = \text{Performance} = \text{Efektivitas}}{\text{Input Alokasi Sumber Efisiensi}}$$

Untuk menentukan produktivitas, orang harus memperhatikan dua hal yaitu apakah hasil yang diinginkan telah dicapai (menyangkut hasil guna atau

efektivitas), serta sumber apa yang digunakan untuk mencapai hasil-hasil tersebut (menyangkut daya guna dan efisiensi). Hasil guna dihubungkan dengan pemanfaatan sumber-sumber. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa Produktivitas yang paling bawah adalah Produktivitas individu (tenaga kerja). Perusahaan harus menetapkan peningkatan produktivitas di setiap fungsi sebagai satu kesatuan dari masing-masing bidang yang ada dalam perusahaan. Oleh karena itu, sering dikatakan bahwa produktivitas sangat diperlukan karena manfaat produktivitas dapat dirasakan oleh semua pihak, baik pihak perusahaan maupun karyawan.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut **Anoraga (2009-56)** terdapat 10 faktor yang diinginkan oleh para pekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

1. Pekerjaan yang menarik. Apabila seseorang mengerjakan suatu pekerjaan dengan senang hati atau merasa baginya. Maka hasil pekerjaannya akan memuaskan.
2. Upah yang baik. Ada upah yang sesuai dengan jenis pekerjaan, maka akan timbul pula rasa gairah kerja yang semakin baik.
3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan. Dengan terpenuhinya jaminan atas pekerjaan, maka pekerjaan tidak ada lagi rasa was-was atau ragu-ragu.
4. Penghayatan atas maksud pekerjaan. Yang dimaksud dari pekerjaan atas maksud dan makna pekerjaan bila bila seorang pekerja telah tahu maksud dan makna pekerjaannya pekerja akan lebih meningkatkan produktivitas kerjanya.
5. Lingkungan atau sarana kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan dan hasil pekerjaannya.
6. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan. Perkembangan perusahaan secara tidak langsung akan membawa pekerja melakukan promosi perusahaan dan menjaga citra

perusahaan karena pekerjaan merasa bangga bekerja diperusahaan tersebut.

7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi. Keterlibatan pekerja dalam organisasi akan menimbulkan rasa cinta dan merasa memiliki perusahaan sehingga pekerja akan meningkatkan produktivitas kerjanya.
8. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi. Perhatian pimpinan terhadap masalah pekerja terhadap perusahaan dimana dia bekerja.
9. Kesetiaan pimpinan pada diri pekerja. Kesetiaan pimpinan pada diri pekerja merupakan dasar rasa kepercayaan pekerja merasa diperhatikan oleh pimpinan.
10. Disiplin kerja yang keras. Para pekerja biasa enggan akan disiplin kerja yang keras dari perusahaan, karena akan membuat pekerja merasa terkekang.

2.2.3 Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu untuk mengukur produktivitas diperlukan beberapa indikator menurut **Sutrisno(2015:104-105)**:

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 diembannya kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya memanfaatkan

produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerjadan hasilyang dicapai dalam satu hari kemudian.

4. Pengembangan diri

Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihattantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semangkin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga dengan harapan untuk menjadi lebih baik padagilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Berusaha untuk meingkatkan mutu lebih baik dari masa lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu 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 signifikan bagi karyawan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang relevan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan adalah sebagai berikut:

1. Swandono Sinaga dalam penelitiannya yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati**

Pelalawan Riau)”. Hasil penelitian dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ada signifikan korelasi antara lingkungan kerja dan produktivitas karyawan bagian produksi minyak sawit PT Mintra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau. Melalui uji determinasi koefisien dalam penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan dipengaruhi oleh faktor lain.

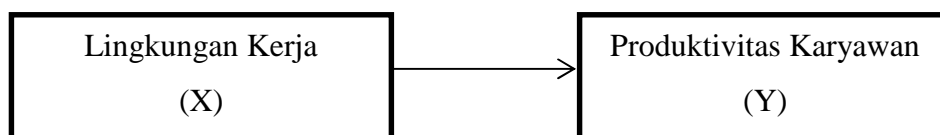
2. Sinta yulis salistera dalam penelitiannya yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Production Plant PT Indocement Tunggul Prakarsa TBK Citeureup**”. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki korelasi yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawannya.
3. Misman dalam penelitiannya yang berjudul **“Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Kelapa Sawit PT. Multi Palma Sejahtera Kabupaten Pelalawan**”.

Hasil dari penelitian diketahui bahwa variabel bebas (lingkungan kerja dan budaya karyawan) bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Multi Palma Sejahtera yang ditunjukkan dengan $F_{hitung} 58.821 > F_{tabel} 3.23$ pada signifikan 5%.

2.4 Kerangka Berfikir

Menurut Sugiyono menyatakan bahwa “kerangka berfikir adalah sintesis tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan”. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan maka dibuatla suatu kerangka pemikiran. Lingkungan kerja adalah sebagai variabel bebas (*varibel independen*), sedangkan produktivitas karyawan adalah sebagai variabel terikat (*variabel dependen*), maka hubungan antara variabel-variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka pemikiran pada gambar.

Menurut **Panjaitan (2017)**. Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan hasil bahwa hipotesis penelitian diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut berarti bahwa lingkungan kerja disuatu perusahaan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, sehingga untuk meningkatkannya, maka perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang kondusif.



Gambar 2.1
Kerangka Berfikir

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (**Sugyono 2013:64**). Dalam penelitian ini hipotesis adalah Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Indo Sepadan Jaya PMKS TanjungSelamat.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan daftar pertanyaan atau 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 tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi. Penulis 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 dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memilih tempat penelitian pada PT. Indo Sepadan Jaya kecamatan pangkatan kabupaten Labuhan Batu 01 Nop 2019-31 Januari 2020.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut **Elvis dan Parulian (2011: 126)**, “Populasi penelitian adalah keseluruhan objek yang menjadi unit penelitian, yang dapat terdiri dari manusia, benda, tumbuhan, hewan, peristiwa, gejala dan lain-lain yang memiliki karakteristik tertentu. Berdasarkan pendapat diatas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja dibagian produksi yang berada di PT. Asian Agri Sepadan Jaya berjumlah 85 orang.

3.3.2. Sampel

Menurut **Elvis dan Parulian (2011:126)** sampel penelitian adalah sebagian anggota populasi yang menjadi sumber data dan diambil dengan menggunakan menggunakan teknik-teknik tertentu. Pada penelitian ini peneliti menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel

N = Ukuran Populasi

d = Nilai presisi (misal sebesar 95% maka nilai d sebesar 0,05)

Berdasarkan rumus diatas dapat diketahui jumlah sampel yang akan diambil adalah :

$$\begin{aligned} n &= \frac{85}{85(0,05)^2 + 1} \\ &= \frac{85}{1,2125} \\ &= 71 \end{aligned}$$

Berdasarkan rumus slovin tersebut, peneliti akan mengambil sampel sebanyak 71 orang karyawan yang bekerja dibagian produksi.

3.3.3 Metode Pengambilan Sampel

Metode sampling merupakan metode pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, sehingga dapat diperoleh nilai karakteristik perkiraan (*estimate value*). Pengambilan sampel merupakan suatu proses pemilihan sejumlah elemen dari populasi sehingga dengan mempelajari sampel, suatu pemahaman karakteristik subjek sampel akan memungkinkan untuk menggeneralisasikan karakteristik populasi. Dengan demikian, metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu dengan kriteria karyawan bagian produksi yang sudah menjadi karyawan tetap.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan penulis menggunakan beberapa metode, yaitu:

- a. Kuesioner

Angket merupakan salah satu alat pengumpulan data dengan membuat sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden.

b. Wawancara

Wawancara yaitu mengadakan komunikasi langsung dengan karyawan yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memperoleh masukan yang berhubungan dengan bidang yang diteliti sebagai bahan penulisan skripsi ini.

c. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data dimana penulis mengadakan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti adalah Karyawan PT Indo Sepadan Jaya PMKS Tanjung Selamat Asian Agri.

3.5. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal sebagaimana yang dikemukakan Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji. Setiap jawaban responden akan diukur dengan ketentuan sebagaimana disajikan dalam table 3.1.

Tabel 3.1
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

3.6. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi instrumen penelitian dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Variabel dan Indikator

Variabel	Defenisi	Indikator	Keterangan
Lingkungan kerja (X)	Lingkungan kerja adalah alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun kelompok. Sedarmayanti (2009:21)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Sirkulasi Udara 3. Kebisingan ditempat kerja 4. Bau tidak sedap ditempat kerja. 5. Keamanan ditempat kerja Sedarmayanti (2009:46)	Skala Likert
Produktivitas Kerja (Y)	Pruduktivitas merupakan sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sutrisno (2018:201)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Etos kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi Sutrisno(2018:104-105)	Skala Likert

Sumber:diolah oleh penulis (2020)

3.7 Uji Instrumen Peneltian

Penelitian ini menggunakan data primer. Data yang dikumpulkan dengan teknik kuesioner, yaitu dengan memberikan pernyataan tertulis kepada responden. Selanjutnya responden memberikan tanggapan atas pernyataan yang diberikan. Mengingat pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, kesungguhan respondendalam menjawab pertanyaan-

pertanyaan merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian. Kuesioner yang diberikan dirancang dengan *seven point*-skala likert. Kebenaran suatu hasil penelitian sosial sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan. Untuk mengatasi hal tersebut diperlukan dua jenis pengujian yaitu *test of validity*(ujivaliditas) dan *test of reability* (uji reabilitas).

3.7.1. Uji Validitas

Beberapa metode dalam menguji validitas suatu instrumen, diantaranya metode *Korelasi Bivariate Pearson* dan metode *Corrected Item-Total Correlation*. Berikut ini akan ditampilkan kriteria pengujian dan prosedur SPSS dalam menguji validitas instrument penelitian.

Kriteria pengujian :

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig. 0,05) atau jika nilai sig. (two tailed) $\leq 0,05$, maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi secara signifikan terhadap skor total (instrument dinyatakan valid).
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig. 0,05) atau nilai sig. (two tailed) $> 0,05$, maka instrument dinyatakan tidak valid.

3.7.2. 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. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *CronbachAlpha*. Koefisien *Cronbach Alpha* yang $> 0,60$ menunjukkan kehandalan (reliabilitas) instrumen. Jika koefisien *Cronbach Alpha* yang $< 0,60$ menunjukkan kurang handalnya instrumen. Selain itu, *Cronbach Alpha* yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

3.8. Metode Analisis Data

Di dalam menganalisis data yang telah dikumpulkan, penulis menggunakan metode sebagai berikut :

3.8.1 Metode Deskriptif

Metode deskriptif merupakan metode yang dilakukan dengan cara menyusun data, mengelola data dan mengelompokkannya untuk dianalisis sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai fakta-fakta dan sifat serta hubungan fenomena yang diteliti.

3.8.2 Metode Analisis Regresi Linear Sederhana

Metode regresi merupakan sebuah alat statistik yang memberikan penjelasan tentang pola hubungan (model) antara satu variabel.

Dalam analisis regresi, dikenal dua jenis variabel yaitu :

- a. Variabel independent (variabel bebas) yang diberi notasi X.
- b. Variabel dependent (variabel yang dipengaruhi) yang diberi notasi Y.

Adapun metode regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi linear sederhana. Metode regresi linear sederhana bertujuan untuk menguji pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan persamaan linear. Metode regresi linear sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur produktivitas karyawan.

Dengan persamaan regresi linear sederhana:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana:

Y = Produktivitas kerja

a = angka konstanta

b = Koefisien regresi

x = Lingkungan kerja

e = Tingkat Kesalahan (*error of term*)

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Parsial (uji-t)

Dilakukan uji t, yaitu uji secara parsial untuk membuktikan hipotesis tentang pengaruh Lingkungan kerja sebagai variabel bebas terhadap produktivitas karyawan sebagai variabel terikatnya.

Ho : = 0, tidak ada pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

$H_1 : \beta \neq 0$, ada pengaruh yang signifikan dari Lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t table dengan kriteria keputusan adalah:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_1 diterima artinya antara variabel X dan variabel Y ada hubungannya.
- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_1 ditolak artinya antara variabel X dan variabel Y tidak ada hubungannya.

3.9.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat dan proporsi variasi dari variabel terikat yang diterangkan oleh variasi dari variabel-variabel bebasnya. Jika adjusted R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan menunjukkan semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa penjelasan dari variabel bebas terhadap variasi variabel terikat semakin besar. Hal ini berarti model yang digunakan semakin besar untuk menerangkan variabel terikat.