

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini perkembangan ilmu pengetahuan dan ilmu teknologi begitu cepat meningkat. Cara kerja di setiap organisasi senantiasa mengalami perubahan dan perkembangan semakin canggih. Berbagai cara ditempuh oleh perusahaan agar dapat bertahan dan berkembang dalam proses operasinya. Bagi para pemimpin harus dapat mencari solusi dalam menghadapi berbagai hambatan dan masalah yang pastinya akan muncul seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan teknologi tersebut.

Titik berat pengelolaan sebuah perusahaan adalah sumber daya manusianya yaitu karyawan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Suatu perusahaan akan tersendat dalam beroperasi tanpa peran serta yang aktif dari karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki oleh perusahaan sangat canggih, karena peralatan-peralatan canggih yang dimiliki oleh perusahaan difungsikan hanya sebagai pendukung setiap aktivitas dan proses dari produksi perusahaan.

Dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting dalam perusahaan karena sumberdaya manusia sebagai penggerak segala usaha dan aktivitas yang ada di perusahaan dan juga sebagai penentu jalannya perusahaan. Sumber daya terpenting suatu perusahaan atau organisasi adalah 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 organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompeten maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Untuk itu lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang semestinya lebih diperhatikan oleh perusahaan karena sangat berpengaruh terhadap keadaan produktivitas kerja karyawan. Karena dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Begitu juga sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang ada tidak memadai atau kurang kondusif, kurangnya motivasi dan kurangnya semangat kerja maka produktivitas kerja karyawan akan menurun.

Karena lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja sangat baik. 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 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. Ini adalah salah satu permasalahan yang sering di hadapi perusahaan yaitu bagaimana meningkatkan dan menjaga lingkungan kerja yang baik.

Keberhasilan suatu perusahaan kontribusi terbesar dalam usaha meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan kemampuan sumber daya manusia atau tenaga kerjanya. Dengan demikian perusahaan perlu meningkatkan produktivitas kerja karyawan semaksimal mungkin. Produktivitas mengandung pengertian yang berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis dan sistem, sebagai konsep ekonomis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk perusahaan, kebutuhan manusia, dan masyarakat pada umumnya.

Sebagai konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal inilah yang memberi dorongan untuk berusaha dan mengembangkan diri. Sedangkan konsep sistem, memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerjasama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai sistem.

Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Oleh karena itu tenaga kerja merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas. Hal ini disebabkan oleh biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja sebagai bagian dari biaya yang terbesar untuk pengadaan produk atau jasa, karena masukan ada faktor-faktor lain seperti modal.

Produktivitas adalah sikap 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, disiplin kerja, keterampilan, sikap kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan lain-lain. Faktor-faktor di atas besar artinya bagi penciptaan suasana kerja yang ekonomis, untuk menunjang tercapainya efisiensi di dalam proses yang telah memenuhi batasan standar produktivitas.

Produktivitas juga merupakan faktor penting bagi perusahaan karena memungkinkan perusahaan memiliki keunggulan bersaing terhadap para pesaingnya. Produktivitas yang tinggi merupakan hal utama yang ingin dicapai oleh setiap perusahaan dalam setiap rencana yang ada. Dalam hal ini, peran karyawan sangat penting dan berarti. Namun demikian, perusahaan tidak dapat menafsirkan bahwa keterlibatan karyawan secara utuh dan efektif tidak akan berguna tanpa adanya loyalitas yang tinggi dari setiap karyawan yang terlihat dalam peningkatan produktivitas perusahaan.

Karyawan yang baik dan bermutu adalah karyawan yang mampu memberikan segala kemampuan dan kesetiaan yang di milikinya kepada perusahaan. Hal ini akan terlihat dari seberapa besar perhatian yang diberikannya kepada perusahaan dalam bentuk pengabdian dan kinerja yang maksimal yang mampu mengantarkan perusahaan mewujudkan segala tujuannya. Namun, perusahaan tidak dapat mengindahkan bahwa segala pengabdian dan kerja keras

yang telah dilakukan karyawan harus samadengan penghargaan yang diberikan perusahaan sebagai wujud prestasi bagi karyawan dari perusahaan.

Produktivitas bukan semata-mata ditunjukkan untuk mendapatkan hasil kerja yang sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting diperhatikan. Produktivitas individu dapat nilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya, atau produktivitas individu adalah bagaimana seorang melaksanakan pekerjaannya atau kinerjanya. Hal ini juga berlaku bagi karyawan PT.Hada Sukses Bintang Cakra dalam mengerjakan pekerjaannya, bagaimana karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya dan kualitas kerja dapat ditingkatkan, serta dapat mencapai produktivitas kerja setinggi-tingginya.

Maka perusahaan harus memperhatikan produktivitas kerja karyawan. Salah satu perusahaan yang harus memperhatikan produktivitas kerja karyawan adalah PT.Hada Sukses Bintang Cakra mengingat persaingan dibidang produksi barang yang semakin ketat saat ini. Salah satu upaya peningkatan pendapatan dapat dilakukan melalui pengelolaan sumber daya manusia. Pengelolaan sumberdaya manusia dapat dilakukan melalui usaha-usaha kearah peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hal ini merupakan salah satu sebab mengapa penelitian ini dilakukan di PT.Hada Sukses Bintang Cakra.

Dalam suatu perusahaan, tidak jarang ditemukan para karyawan yang merasa lingkungan kerja kurang nyaman, misalnya seiring terjadinya kasus pencurian di dalam perusahaan atau kurangnya komunikasi antara teman sekerja, kurangnya fasilitas kantor, lingkungan kerja sempit, dan lain-lain. Oleh sebab itu perlu adanya usaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi

karyawan dalam perusahaan dan dari pihak manajemen perusahaan diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja, khususnya para karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa sedikit banyaknya lingkungan kerja turut mempengaruhi produktivitas karyawan suatu perusahaan.

Tabel 1.1

Absensi karyawan PT.Hada Sukses Bintang Cakra 01 Januari-31 Desember 2016

No.	Bulan	Jumlah	Hadir	Izin	Tanpa keterangan
1	Januari	100	93	5	3
2	Februari	100	96	4	2
3	Maret	100	92	6	2
4	April	100	95	5	-
5	Mei	100	100	-	-
6	Juni	100	100	-	-
7	Juli	100	94	6	-
8	Agustus	100	100	-	-
9	September	100	99	1	-
10	Oktober	100	97	2	1
11	November	100	100	-	-
12	Desember	100	93	6	2
	Rata-rata	100	96,58	2,92	0,83

Sumber: PT.Hada Sukses Bintang Cakra

Dari Tabel 1.1 diatas `dapat dijelaskan bahwa jumlah pegawai yang hadir rata-ratanya adalah 96,58 atau 96,58% Jumlah karyawan yang izin rata-ratanya adalah 2,92 atau 2,92% dan jumlah karyawan tanpa keterangan rata-ratanya adalah 0,83 atau 83%.

Tabel 1.2

Rencana dan Realisasi Produksi PT.Hada Sukses Bintang Cakra 2015-2017

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Rencana Pendapatan (Rp)	Realisasi Pendapatan (Rp)	Rencana Produktivitas (Rp)	Produktitas Karyawan (Rp)
1	2017	100	73.514.434	70.100.236	35.686,618	34.029.241

2	2016	100	81.343.533	79.046.608	39.487.152	38.372.140
3	2015	125	92.900.398	87.203.154	43.411,401	40.791.193

Sumber: PT.Hada Sukses Bintang Cakra

Dari Tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan pada tahun 2015 sebanyak 125 orang, perusahaan dapat merealisasikan pendapatan sebanyak 87.203.154, dan pada tahun 2016 jumlah karyawan menjadi 100 orang dengan total pendapatan realisasi sebesar 79.046.606, bahwa terjadi pengurangan pada tahun sebelumnya tetapi tidak mengakibatkan total pendapatan berkurang ditahu 2016, dan jumlah karyawan pada tahun 2017 sama dengan tahun sebelumnya tetapi pendapatan pada tahun 2017 terjadi penurunan dari tahun sebelumnya.

Untuk itu, lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan sebaiknya lingkungan harus diperhatikan dengan baik, karena hal ini akan sangat menentukan keberhasilan pada PT.Hada Sukses Bintang Cakra. Jika lingkungan kerja mendapat perhatian lebih dari perusahaan, makasetiap karyawan akan lebih nyaman dan bersemangat untuk bekerja kedepannya. Perusahaan juga akan lebih mudah untuk mencapai tujuan dan kinerja karyawan yang tinggi akan memperoleh produktivitas kerja yang lebih baik.

Berdasarkan uraian diatas, maka dalam penelian ini peulis mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Hada Sukses Bintang Cakra”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik secara teoritis maupun empiris. Dari keseluruhan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja tersebut, beberapa diantara adalah sebagai berikut:

1. Tingkat Pendidikan
2. Keterampilan
3. Didiplin
4. Sikap dan etika kerja
5. Motivasi
6. Gizi dan tingkat kesehatan
7. Tingkat penghasilan
8. Jaminan sosial
9. Lingkungan dan iklim kerja

Dari semua faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diatas, penulis memilih Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Hada Sukses Bintang Cakra sebagai masalah yang dikaji.

1.3 Batasan Masalah

Peneliti menerapkan beberapa batasan masalah dalam penelitian ini guna melakukan pembatasan agar penelitian tidak terlalu meluas. Batasan-batasan masalah dalam penelitian ini yaitu penulis hanya meneliti tentang Pengaruh Lingkungan kerja sebagai variabel bebas, dan Produktivitas Karyawan sebagai variabel terikat pada PT.Hada Sukses Bintang Cakra.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan diteliti, serta agar tidak

menimbulkan perbedaan penafsiran terhadap masalah yang diteliti, maka rumusan masalah yang dapat diambil adalah “Bagaimana Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT.Hada Sukses Bintang Cakra”.

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dijelaskan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui Lingkungan Kerja pada bagian produksi PT.Hada Sukses Bintang Cakra, dan Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan pada PT.Hada Sukses Bintang Cakra, serta untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT.Hada Sukses Bintang Cakra.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Bagi Peneliti

Sebagai bahan pengetahuan bagi peneliti untuk memperdalam dan memperluas wawasan serta mengembangkan kemampuan pengetahuan peneliti dalam menulis karya ilmiah pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Hada Sukses Bintang Cakra.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Memberi masukan kepada Perusahaan PT.Hada Sukses Bintang Cakra agar dapat memperbaiki kondisi lingkungan kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

3. Manfaat Bagi Universitas HKBP Nommensen

Sebagai tambahan literature

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat menjadi bahan referensi atau pedoman bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas karyawan.

BAB II
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERFIKIR,
DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangatlah penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, selain itu lingkungan kerja merupakan suatu komunitas tempat manusia berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa nyaman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di perusahaan tersebut, maka karyawan akan betah bekerja di perusahaan tempat dia bekerja dan dapat melakukan aktivitasnya secara efektif.

Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Pada saat ini lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman,

tenram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macamancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan karyawan bekerja, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan bekerja.

“Lingkungan kerja juga dapat diartikan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut”¹.

Lingkungan kerja sebagai sikap, nilai, Norma, dan perasaan yang lazim dimiliki oleh karyawan sehubungan dengan organisasi mereka. Lingkungan kerja adalah kondisi atau situasi yang secara langsung maupun secara tidak langsung berpengaruh terhadap daya gerak dan kehidupan organisasi, karena lingkungan kerja akan selalu mengalami perubahan. Dengan kata lain lingkungan kerja dianggap sebagai kepribadian suatu perusahaan seperti yang dilihat oleh para karyawannya, jika para karyawan merasa lingkungannya tidak mendukung maka dapat diduga bahwa karyawan akan bertindak sesuai dengan anggapan ini, sekalipun pihak manager melakukan segala usaha untuk bersikap demokratis atau mementingkan karyawan.

Sementara itu, menurut Sedarmayanti menyatakan bahwa **“Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok”².**

¹ Edy Sutrisno, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi pertama, Jakarta, 2010, hal.118

² Sedarmayanti, **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**, Edisi Kelimabelas, Mandar Maju, Bandung, 2001, Hal.1

Faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah **“Lingkungan kerja fisik merupakan faktor Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai, seperti pusat kerja, meja dan sebagainya”³**.

Perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Membina hubungan yang baik antar rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologi karyawan.

2.1.1.1 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Serdamayanti mendefinisikan **“Lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.**

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- 1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).**
- 2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut dengan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain”⁴.**

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Jadi, lingkungan kerja nonfisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan.

“Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan

³ Sedarmayanti, **Tata Kerja dan Produktivitas Kerja**, Cetakan Ketiga, Mandar Maju, Bandung, 2011, Hal.26

⁴ **Ibid**, Hal.26

atasan maupun sesama dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan”⁵.

2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut:

1. **“Temperatur**
2. **Kelembaban**
3. **Sirkulasi Udara**
4. **Pencahayaan**
5. **Kebisingan**
6. **Getaran mekanis**
7. **Bau tidak sedap**
8. **Warna”**⁶

1. Temperatur

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.

2. Kelembaban

Adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase.

3. Sirkulasi udara

Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja.

4. Pencahayaan

Cahaya sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja.

5. Kebisingan

⁵Ibid, Hal.26

⁶Ibid, Hal.26

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan.

6. Getaran mekanis

Getaris mekanis adalah getaran yang ditimbulkan alat mekanis.

7. Bau tidak sedap

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat mengganggu konsentrasi bekerja.

8. Warna

Tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi.

Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap fisik, mental dan psikologis, serta sosial ekonomi karyawan mencakup:

- a. Fasilitas kerja mencakup: alat tulis Kantor, peralatan kerja, sarana angkutan, ruang kerja, jumlah peralatan yang cukup serta moto yang handal dan sesuai dengan kebutuhan.

- b. Gaji dan tunjangan

Hal-hal yang mendapatkan perhatian disini adalah:

- a. Kesesuaian yang meliputi jumlah beban kerja.
- b. Kesempatan memperoleh tambahan pendapatan yang meliputi kemungkinan adanya sumber-sumber penghasilan dari luar gaji / upah (rasa keadilan)
- c. Hubungan kerja mencakup interaksi dengan lingkungan seperti teman kerja, kesediaan menolong, kesediaan bekerja sama, keterbukaan sesamatemannya kerja dan lain-lain. Hal ini dapat membuat karyawan dalam kemandiriannya didorong untuk menciptakan lingkungan yang memungkinkan untuk saling membantu, saling berbagi rasa, saling

berbagi informasi dengan diskusi-diskusi yang teratur baik antara pegawai administrasi maupun dengan pemimpin.

2.1.1.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti terdapat beberapa **“faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia atau pegawai”⁷**, diantaranya adalah:

- 1. “Penerangan atau Cahaya di tempat kerja**
- 2. Temperatur atau Suhu di tempat kerja**
- 3. Kelembaban di tempat kerja**
- 4. Sirkulasi di tempat kerja**
- 5. Kebisingan di tempat kerja**
- 6. Getaran mekanis di tempat kerja**
- 7. Bau-bauan di tempat kerja**
- 8. Tata warna di tempat kerja**
- 9. Dekorasi di tempat kerja**
- 10. Keamanan di tempat kerja”⁸**

1. Penerangan atau Cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi seorang tenaga kerja atau pegawai guna mendapat keselamatan kerja, kelancaran kerja, dapat melihat pekerjaan dengan teliti, cepat, serta membantu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (Cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

⁷ Sedarmayanti, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Kelima, Mandar Maju, Bandung 2015, Hal.28

⁸ Sedarmayanti, **Ibid**, Hal.28-35

Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu: cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung, dan cahaya setengah langsung.

2. Temperatur atau Suhu Udara di Tempat Kerja

Udara (Oksigen) merupakan gas yang dibutuhkan oleh manusia untuk kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme tubuh manusia. Sumber utama udara segar adalah dengan adanya ventilasi ruangan yang baik sehingga memudahkan pertukaran udara didalam ruangan dan terdapat tanaman disekitar tempat kerja yang berpengaruh secara psikologis, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja

3. Kelembapan di tempat kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak nafas, dan ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

5. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena kebisingan (bunyi) 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 meningkat.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

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.

8. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu di pelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Tata warna tidak dapat dipisahkan dengan 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 hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

10. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja.

2.1.2 Pengertian Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan peningkatan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, maka laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Menurut Arfida **“Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu”**⁹. Menurut Sutrisno, mengemukakan bahwa: **“Produktivitas kerja merupakan hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah efisiensi produktif”**¹⁰.

⁹ Arfida **Ekonomi Sumber Daya Manusia**, Cetakan Pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003, Hal.36

¹⁰ Edy Sutrisno, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Pertama, Cetakan Ketiga, Kencana, Jakarta, 2009, Hal.100

Menurut Sutrisno mengemukakan bahwa “Rumusan umum Produktivitas” mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*). Atau didefinisikan sebagai indeks produktivitas, yaitu:

$$IP = \frac{\text{Hasiyangdicapai}}{\text{SumberDayayangdigunakan}} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

Pengukuran produktivitas kerja diatas menyatakan bahwa pengukuran produktivitas ini memiliki peran yang sangat penting untuk mengetahui produktivitas kerja sesuai dengan harapan perusahaan. Dari definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa prduktivitas kerja terdiri dari beberapa aspek, yaitu:

1. Prooduktivitas adalah keluaran fisik per unit dari usaha produktif
2. Produktivitas merupakan tingkat keefektifan dari manajemen industri didalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk produksi
3. Produktivitas adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan.

Akan tetapi semua mengarah pada tujuan yang sama bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja

2.1.2.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas

Menurut I komang Ardana, Ni Wayan Mujiati dan I wayan Mudiarha Utama, ada beberapa factor yang mempengaruhi prduktivitas kerja karyawan, yaitu:

- 1. Pendidikan**
- 2. Keterampilan**
- 3. Disiplin**
- 4. Sikap Mental dan Etika Kerja**
- 5. Motivasi**
- 6. Gizi dan Kesehatan**
- 7. Tingkat Penghasilan**
- 8. Jaminan Sosial**

9. Lingkungan dan Iklim Kerja
10. Hubungan Industrial Pancasila
11. Teknologi
12. Sarana Produksi
13. Manajemen
14. Kesempatan Berprestasi¹¹

Menurut Sutrisno Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja terdiri dari dua golongan, yaitu:

1. “Faktor yang ada pada diri individu yaitu: umur, tempramen, keadaan fisik individu dan motivasi.
2. Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga”¹².

2.1.2.2 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno **Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan.** Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan dapat dilakukan dengan efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Yang menjadi indikator-indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno adalah, sebagai berikut:

1. “Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi”¹³

1. Kemampuan

Memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki

¹¹ I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, Wayan Mudiarta Utama, **Manajemen Sumberdaya Manusia**, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta, 2012, Hal.270

¹² Sutrisno, **Op.Cit**, Hal.220

¹³ **Ibid**, Hal.227

serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan 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 dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat Kerja

Merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil kerja 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 apayang 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 akhirnya 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 bagi karyawan.

2.1.2.3 Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja

DarsonoPrawironegoro mengatakan **“bahwa semua masalah penurunan produktivitas dapat dihapuskan, maka manajemen harus berusaha meningkatkan produktivitas dengan berbagai cara lazimdigunakan untuk meningkatkan produktivitas”**¹⁴ adalah:

1. Manajemen harus mampu membuat program kerja yang sesuai dengan kemampuan sumberdaya yang diinginkan dan yang sesuai dengan perubahan kondisi eksternal dan internal sehingga outputnya dapat dinikmati pelanggan serta manajemen bergaya demokratis
2. Sumberdaya manusia harus termotivasi agar mampu bekerja efektif dan efisien
3. Metode kerja harus cocok dengan kondisi peralatan dan sumber daya manusia yang tersedia
4. Peralatan kerja harus cocok dengan jenis dan kualitas barang atau jasa dan kualitas barang atau jasa yang di produksi
5. Lingkungan kerja harus kondusif (tenang dan menyenangkan)
6. Teknik pengukuran prestasi kerja harus tepat, pusat laba diukur dengan profitabilitas, pusat biaya diukur dengan efisiensi, pusat pendapatan

¹⁴ Darsono Prawiranegoro, **Manajemen Sumberdaya Manusia**, 2016, Hal.164

diukur dengan luasnya pangsa pasar dan tingginya pendapatan, dan pusat investasi diukur dengan return on investment

7. Modal kerja harus cukup untuk melaksanakan kegiatan.

2.2 Tinjauan Empiris

Beberapa penelitian yang relevan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan telah banyak diteliti yang dikemukakan beberapa penelitian berikut:

Donni Andika Putra (2010) dalam penelitiannya yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas pada PT.REFI CHEMICAL IDUSTRY”**¹⁵. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh lingkungan kerja menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.REFI CHEMICAL INDUSTRY dengan nilai Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,226 yang berarti variabilitas variabel produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel lingkungan kerja sebesar 0,226 atau 22.6% sedangkan sisanya 77.4% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam model regresi penelitian.

Fatmah Putri Adiningtyas (2015), melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT.DJARUM SKM II KUDUS”**¹⁶. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Masa kerja berpengaruh positif

¹⁵ Donni Andika Putra, **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.REFI CHEMICAL INDUSTRY**, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016

¹⁶ Fatmah Putri Adiningtyas, **Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT.DJARUM SKM II KUDUS**, Universitas Maria kusus, 2015

dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kemampuan, lingkungan kerja, dan masakerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.3 Kerangka Berfikir

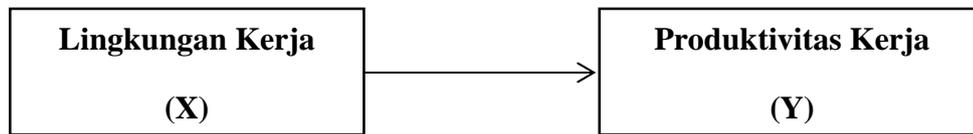
Kerangka berpikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti disamping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti.

Produktivitas adalah perbandingan dari apa yang dihasilkan (*input*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (*output*). Selain itu, produktivitas juga diartikan sebagai suatu sikap mental yang selalu mempunyai bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada 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, salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas yaitu lingkungan kerja.

Menurut Hadiguna **“Peningkatan produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja fisik. Upaya peningkatan produktivitas kerja sama dengan peningkatan pengelolaan lingkungan kerja fisik yang efektif dan efisien”¹⁷.**

¹⁷ Rika Ampuh Haiguna, **Manajemen Pabrik: Pendekatan Sistem untuk dan Efektivitas**, Cetakan Pertama, Bumi Aksara, Jakarta, 2009, Hal.247

Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Menurut Sedarmayanti **“Lingkungan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: Penerangan/cahaya ditempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, tata warna ditempat kerja, aroma atau bau tidak sedap di tempat kerja, keamanan di tempat kerja”**¹⁸.



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

2. 4 Hipotesis

Menurut sugiyono, **“Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”**¹⁹. Hipotesis penelitian dasar kerangka berfikir diatas merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Maka, penulis memutuskan hipotesis penelitian adalah: **“Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Hada Sukses Bintang Cakra”**.

¹⁸ Sedarmayanti, **Op.Cit**, Hal.31

¹⁹ Sugiyono, **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Ke16, Bandung:Alfabeta, 2012, Hal.93

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif yang mencakup analisis statistik dan kuantitatif deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Arikunto **“Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”**²⁰. Jadi, populasi tidak hanya manusia (orang), tetapi juga objek dan benda-benda alam lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang bekerja di PT.Hada Sukses Bintang Cakra sebanyak 100 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut Arikunto, **“Sampel adalah Sebagian atau wakil populasi yang diteliti”**²¹. Jumlah sampel yang akan diteliti di PT.Hada Sukses Bintang Cakra yaitu berjumlah 50 orang, dengan menggunakan Rumus Slovin yaitu:

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

keterangan: n = Jumlah sampel

N = Ukuran populasi

²⁰ Suharsimi Arikunto, **Produser Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Revisi**, Cetakan ke 14, PT Rineka Cipta, Jakarta, 2010, Hal 173

²¹ Arikunto, **Ibid**, Hal.174

e^2 = Presisi tingkat kesalahan yang ditetapkan 10%

Dengan menggunakan persamaan diatas terdapat persentase tingkat kesalahan 10%, sehingga sampel yang diperoleh adalah:

$$n = \frac{100}{1+100(0.1)^2}$$

$$= 50 \text{ responden}$$

3.3 Metode Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel yaitu teknik sampling purposive. Dimana teknik itudilakukan dengan cara mengambil subjek bukan berdasarkan strata, random, atau daerah tetapi berdasarkanatas adanya tujuan tertentu. Teknik ini biasanya dilakukan karena beberapa pertimbangan, misalnya alasan keterbatasan waktu, tenaga dan dana sehingga tidak dapatmenggambil sampel yang besar dan jauh.

3.3.1 Methodoe Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kepustakaan (Library Research)

Metode pengumpulan data dengan cara membaca dan memepelajari buku-buku untuk menunjang teori yang digunakan.

2. Penelitian Lapangan

Penelitian ini dilakukan penulis untuk mendapatkan data dan informasi langsung dari sumbernya.

3. Kuesioner (Angket)

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

3.4. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi instrument penelitian dapat dilihat pada table berikut ini.

Tabel 3.1
Instrumen Penelitian

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Lingkungan Kerja (X)	Lingkunn kerja juga dapat diartikan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja meliputi tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan atau Cahaya ditempat kerja 2. Temperature atau suhu udara ditempat kerja 3. Kelembapan ditempat kerja 4. Sirkulasi udara ditempat kerja 5. Kebisingan ditempat kerja 6. Getaran mekanis ditempat kerja 7. Bau-bauan ditempat kerja 8. Tata warna ditempat kerja 9. Dekorasi ditempat kerja 10. Keamanan ditempat kerja 	Likert
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keykinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi 	

	hari ini.		
--	-----------	--	--

Sumber: Diolah penulis

3.5 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah **“Skala Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social”²²**. Dalam melakukan penelitian ini terhadap variabel-variabel yang akan diuji pada setiap jawaban akan diberi skor.

Setiap jawaban responden akan diukur dengan ketentuan sebagai berikut:

No.	Pernyataan	Skor
1	SS = Sangat Setuju	5
2	S = Setuju	4
3	RR = Ragu-Ragu	3
4	TS = Tidak Setuju	2
5	STS = Sangat Tidak Setuju	1

3.6 Uji Validitas dan Reliabiliti

1. Uji Validitas

Uji ini digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Validitas merupakan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Skala pengukuran dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari pada r tabel=0,278. Semakin tinggi tingkat validitasnya maka akan semakin valid.

2. Uji Reliabilitas

²² Sugiyono, **Op.Cit**, Hal.132

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberi hasil ukur yang terpercaya (reliable). Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan fasilitas SPSS, yakni dengan uji statistic cronbach alpha $\alpha > 0.60$.

3.6.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Normalitas, Uji Heterosdastisitas, Uji Multikolonieritas. Cara yang digunakan untuk menguji gejala penyimpangan asumsi klasik sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik memiliki distributor yang normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan cara:

1. Melihat Normal Probability Plot yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Data sesungguhnya di plotkan sedangkan distribusi normal akan membentuk garis diagonal. Apabila data distribusi normal maka plot data akan mengikuti garis diagonal.
2. Melihat histogram membandingkan data sesungguhnya dengan distribusi normal.
3. Kriteria Uji Normalitas:

Apabila p-value (P_v) > (0.05) artinya data tidak berdistribusi normal.

Apabila p-value (P_v) > (0.05) artinya data berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik yaitu yang homokedastisitas, yaitu variance residual satu pengamatan lain yang bersifat tetap.

3.6.2 Uji Regresi Sederhana

Teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap peningkatan Produktivitas karyawan adalah metode regresi sederhana dengan persamaan umum:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana:

Y = Produktivitas Kerja Karyawan (Variabel dependen)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Lingkungan Kerja (Variabel Independen)

e = Galat (Disturbance Error)

3.6.3 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk membuktikan hipotesis awal tentang Pengaruh Lingkungan kerja terhadap peningkatan Produktivitas kerja karyawan PT.Hada Sukses Bintang Cakra.

$$H_0: b_0 = 0$$

Artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja).

$$H_1: b_0 > 0$$

Artinya secara persial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas (Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja).

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membangun antara nilai thitung dengan nilai tabel dengan kinerja keputusan adalah:

- H_0 diterima atau H_1 ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% atau $= 0,05$
- H_0 ditolak atau H_1 diterima, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% atau $= 0,05$

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model, yaitu variabel bebas (Lingkungan Kerja) dalam menerangkan variasi variabel terikat (Produktivitas Kerja). Jika R^2 semakin mendekati satu maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai pengaruh yang besar. Sebaliknya, apabila $p\text{-value} (P_v) < (0,05)$ artinya data tidak berdistribusi normal mendekati nol maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai pengaruh yang kecil. Pengujian determinasi dalam penelitian ini menggunakan aplikasi software spss versi 16 windows.