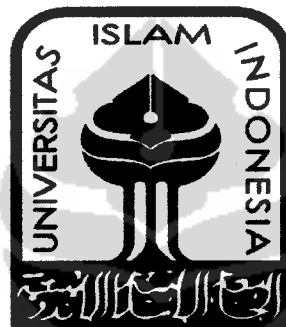


**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PADA
PABRIK ROTI “MELATI BAKERY” DI KABUPATEN KULON PROGO**

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna
memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia.



Disusun oleh :

Nama : Evi Rahmawati
Nomor Mahasiswa : 02311473
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Operasional

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2007

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“ Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya tidak sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, Juni 2007

Penulis



Evi Rahmawati

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PADA
PABRIK ROTI “MELAT BAKERY” DI KABUPATEN KULON PROGO**

Nama : Evi Rahmawati

No. Mahasiswa : 02311473

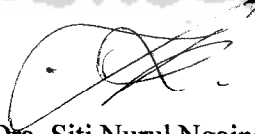
Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Operasional

Yogyakarta, Juni 2007

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing



Dra. Siti Nurul Ngaini, MM.

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

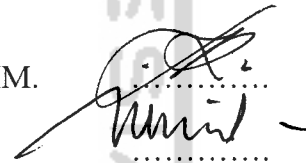
**Pengaruh lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pada Pabrik Roti
"Melati Bakery" Di Kabupaten Kulonprogo**

Disusun Oleh: **EVI RAHMAWATI**
Nomor mahasiswa: 02311473

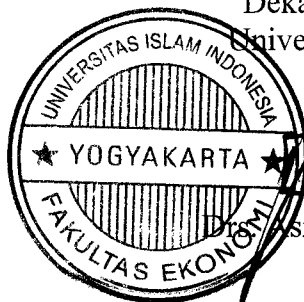
Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**
Pada tanggal : 17 Juli 2007

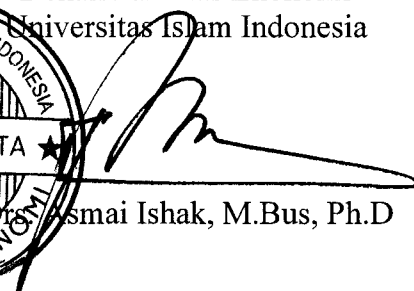
Penguji/Pemb. Skripsi : Dra. Siti Nurul Ngaini, MM.

Penguji : Drs. Moch. Nasito, MM



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia




Dr. Asmai Ishak, M.Bus, Ph.D

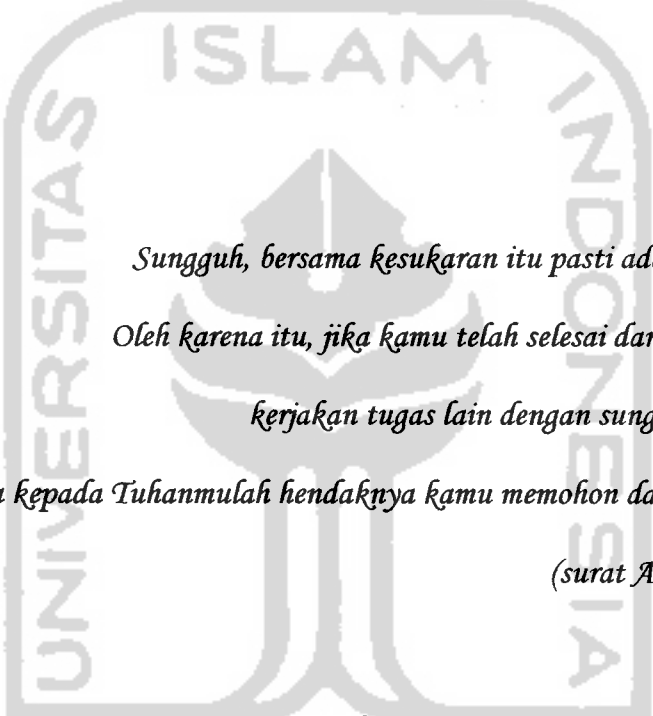
ABSTRAKSI

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Lingkungan kerja dalam perusahaan akan mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi. Lingkungan kerja yang baik dan cukup memuaskan bagi karyawan akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga produktivitas kerja dapat tercapai.

Penelitian ini mencoba menelaah hubungan antara lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan non fisik dan lingkungan fisik terhadap produktivitas. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bidang produksi yang bekerja di Pabrik Roti "Melati Bakery", yang berlokasi di dusun Klumutan, desa Srikayangan, kecamatan Srikayangan, kabupaten Kulon Progo. Pengumpulan data menggunakan metode kuisisioner, wawancara dan mengumpulkan informasi yang ada dari perusahaan. Sedangkan untuk analisis data digunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif yaitu metode analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, analisis koefisien kolerasi.

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan non fisik dan lingkungan fisik mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa variabel lingkungan fisik memberikan pengaruh yang paling positif terhadap produktivitas kerja.

HALAMAN MOTTO



*Sungguh, bersama kesukaran itu pasti ada kemudahan.
Oleh karena itu, jika kamu telah selesai dari suatu tugas,
kerjakan tugas lain dengan sungguh-sungguh,
dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu memohon dan mengharap.
(surat Asy Syarh, 6-8)*

*Sebenarnya tidak ada orang yang gagal,
yang ada hanyalah orang yang memutuskan berhenti sebelum mencapai sukses.*

HALAMAN PERSEMBAHAN



Kupersembahkan kepada:
Mamah dan Bapakku tercinta
atas do'a, dukungan dan kasih sayang yang diberikan

KATA PENGANTAR

Bismilahirrohmanirrohim

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan inayahNya. Salawat serta salam tak lupa penulis haturkan kepada junjungan ita Nabi Besar Muhammad SAW, sehingga penulisan skripsi yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pada Pabrik Roti Melati Bakery di Kabupaten Kulon Progo, dapat terselesaikan dengan baik dan lancar.

Penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dukungan berbagai pihak. Baik berupa bimbingan, pengarahan, bantuan serta semangat yang sangat bermanfaat bagi penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan yang sangat baik ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya besar kepada:

1. Bapak Drs. Asmai Ishak, M.Bus.,Ph.D. beserta seluruh jajaran pengelola Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta atas terciptanya iklim akademik yang kondusif.
2. Ibu Dra. Siti Nurul Ngaini M.M. selaku dosen pembimbing skripsi yang dengan sabar telah membimbing, mengarahkan serta memberikan petunjuk-petunjuk kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak H. Wakidi selaku pemilik dari pabrik roti Melati Bakery, yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.

4. Seluruh karyawan pabrik roti Melati Bakery, terima kasih atas bantuan dan informasinya.
5. Mamah dan Bapak atas do'a, cinta, dukungan, kasih sayang dan semangatnya. Maafkan kalo anakmu ini lama lulusnya. Pada dasarnya anakmu ini sudah tidak kuat lagi.
6. Saudara2-ku yang di Lampung. Aa', Tete, makaci ya dah bantuin aku klo mau ngomong sama mamah. Menyon, Si Roheng (sing akur nyak...belajar sing bener, tong jiga tete) dan Ponakan Kecilku, cepet gede ya... biar cepet sembuh.
7. Temen2 dan adek2 kos-ku makaci atas do'a semangat dan bantuannya. Kalo ga da kalian semua aku pasti sudah ada di RS BAHAGIA alias GILA.
8. Mas-qu dan keluarga, makaci atas do'a dukungan dan bantuannya. Ayo...!!! Kita ke Lampung!!!
9. Teman-teman kelas "F" angkatan '02. Duh, aku ketinggalan nih...
10. Teman-teman KKN angkatan 31 unit 71. aku kangen nih ma kalian...
11. Terima kasih kepada semua pihak yang sudah membantu dan mendukung dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu. Semoga kebaikan, do'a, motivasi dan bantuan yang telah diberikan mendapat balasan dari Allah SWT. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Alhamdulillahirrobilalamin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, Juli 2007

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL DEPAN SKRIPSI	ii
HALAMAN JUDUL SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	v
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI	vi
ABSTRAK	vii
HALAMAN MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu	6

2.2	Landasan Teori	7
2.3	Hipotesis	26
BAB III. METODE PENELITIAN		
3.1	Lokasi Penelitian	27
3.2	Gambaran Umum Perusahaan	27
3.3	Populasi dan Sampel	30
3.4	Variabel Penelitian	30
3.5	Definisi Operasional	31
3.6	Instrumen dan Alat Pengumpulan Data	32
3.7	Metode Pengumpulan Data	34
3.8	Analisis Data	36
3.9	Pengujian Statistik	38
BAB IV. ANALISI DATA DAN PEMBAHASAN		
4.1	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	39
4.2	Analisis Deskriptif.....	42
4.3	Analisis Kuantitatif	51
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan	60
5.2	Saran	62
DAFTAR PUSTAKA		64
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
4.1	Rangkuman Uji Validitas 40
4.2	Rangkuman Uji Reliabilitas 41
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 42
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 43
4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 44
4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan 45
4.7	Penilaian Karyawan Terhadap Lingkungan Non Fisik Pabrik Roti “Melati Bakery” 46
4.8	Penilaian Karyawan Terhadap Lingkungan Fisik Pabrik Roti “Melati Bakery” 48
4.9	Produtivitas Kerja Karyawan Pabrik Roti “Melati Bakery” 49
4.10	Ringkasan Hasil regresi Linier Berganda 52
4.11	Koefisien Determinasi dan Standar Error of Estimate dari Hasil Analisis Regresi 54
4.12	Koefisien Kolerasi 54
4.13	Uji Secara Parsial/Uji t 55
4.14	Uji Secara Serentak/Uji f 58

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Dalam lingkup suatu perusahaan masalah lingkungan kerja merupakan salah satu masalah yang dapat mempengaruhi aktivitas kegiatan suatu perusahaan. Perusahaan yang berskala kecil, menengah maupun besar sangat memerlukan suatu lingkungan kerja yang akan meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja yang buruk tentu saja akan mempengaruhi pekerja, sehingga produktivitas kerja akan menurun, karena para pekerja merasa kurang berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaannya. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan bekerja lebih nyaman sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan selalu mengalami perubahan-perubahan yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya perubahan-perubahan itu juga dapat mempengaruhi produktivitas. Menurut Agus Ahyari (1986) lingkungan kerja yang cukup memuaskan karyawan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan proses produksi akan berjalan dengan baik. Apabila kepuasan tersebut dapat diperoleh para karyawan, maka hal ini akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan.

Pada umumnya setiap perusahaan yang dibangun berharap akan dapat berproduksi dengan tingkat produktivitas yang tinggi, efisiensi kerja yang tinggi dengan biaya produksi yang serendah-rendahnya.

Lingkungan kerja dalam perusahaan secara umum bersifat teknis, misalnya penerangan tempat kerja, pengontrolan terhadap suara, pengontrolan udara, kebersihan tempat kerja, dan keamanan kerja. Menurut Alex S. Nitisemito (1981) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalani tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja dalam perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dalam perusahaan. Penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah lingkungan fisik, lingkungan non fisik dan produktivitas perusahaan yang ada dalam faktor internal dalam lingkungan kerja perusahaan.

Lingkungan fisik adalah merupakan suatu kondisi kerja yang dapat mendukung proses dari suatu barang. Lingkungan fisik dapat berupa luas ruangan tempat kerja, peralatan kerja, penerangan, ventilasi udara, toilet, tempat ibadah, tempat kesehatan, dan sarana lain yang dapat mendukung kelancaran dalam bekerja. Sedangkan lingkungan non fisik dapat berupa tunjangan keamanan dan kesehatan kerja, komunikasi antar karyawan dan pimpinan, pelatihan, perlindungan hukum, serta hal-hal lainnya yang mempengaruhi kenyamanan dan keamanan dalam melakukan pekerjaan.

Lingkungan kerja dalam perusahaan akan mempengaruhi tingginya tingkat produktivitas kerja, sehingga efisiensi dan efektifitas dalam kegiatan produksi dapat tercapai dengan baik. Menurut Stephen P. Robin, produktivitas adalah suatu ukuran

kinerja yang mencakup keefektifan dan efisiensi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan dan mencapainya dengan mentransfer masukan-masukan ke keluaran-keluaran pada biaya yang paling rendah.

Produktivitas yang tinggi merupakan tujuan dari setiap perusahaan. Banyak perusahaan yang melakukan pengukuran produktivitas untuk mengetahui kemampuan dari perusahaan tersebut dalam memperbaiki kualitas dan standar hidup para karyawannya. Produktivitas adalah hubungan antara masukan dengan keluaran suatu sistem operasi. Selain itu, menurut Sukanto Reksohadiprodo produktivitas adalah peningkatan proses produksi; perbandingan yang membaik antara jumlah sumberdaya yang dipergunakan dengan jumlah barang-barang dan jasa-jasa yang diproduksi.

Pabrik roti Melati Bakery merupakan perusahaan manufaktur yang menghasilkan berbagai macam roti. Perusahaan ini merupakan salah satu usaha kecil dan menengah yang ada di kabupaten Kulon Progo. Pabrik roti Melati Bakery ini menguasai pemasaran hampir diseluruh kabupaten Kulon Progo. Walaupun ada perusahaan atau pabrik lain yang sama-sama memproduksi roti, tetapi pabrik roti Melati bakery tidak takut kehilangan konsumen karena pabrik roti ini memiliki sasaran tersendiri. Untuk meningkatkan daya saing dan produktivitas, maka perusahaan tidak dapat mengabaikan faktor lingkungan sebagai sumber daya dalam proses produksi.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang teruraikan diatas, maka masalah-masalah yang dapat dirumuskan adalah:

1. Apakah lingkungan kerja yang berupa lingkungan fisik dan lingkungan non fisik dapat mempengaruhi produktivitas kerja?
2. Manakah faktor yang paling berpengaruh diantara faktor lingkungan fisik dan faktor lingkungan non fisik?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja yang berupa lingkungan fisik dan lingkungan non fisik terhadap produktivitas kerja.
2. Untuk mengetahui faktor yang paling berpengaruh terhadap produktivitas pada pabrik roti “Melati Bakery”.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan penelitian yang akan dilakukan maka diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat diantaranya:

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu sumbangan atau pemikiran untuk pimpinan dalam membuat keputusan dalam hal yang berkaitan dengan peningkatan produktivitas.

2. Bagi penulis

Hal ini merupakan kesempatan bagi penulis untuk menambah pengetahuan mengenai lingkungan kerja dan produktivitas, sekaligus untuk menerapkan ilmu yang diperoleh selama kuliah.

3. Bagi kalangan umum

Diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan dapat menambah referensi dalam penelitian selanjutnya.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. PENELITIAN TERDAHULU

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Eka Rahmawati (2005), dengan judul “ Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Berdasarkan Tanggapan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (studi kasus pada PT MADU BARU di Yogyakarta)” yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif lingkungan kerja (pelayanan karyawan, kondisi kerja dan hubungan kerja) pada perusahaan berdasarkan tanggapan karyawan dengan produktivitas kerja karyawan, dapat diketahui bahwa perubahan variabel lingkungan kerja secara bersama-sama akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang searah jika lingkungan kerja karyawan bertambah baik, maka produktivitas kerja karyawan akan semakin baik dan meningkat. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis data pengujian dari uji F yang menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh nilai sebesar $12,87 > F$ tabel sebesar 2,8068. Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh yang positif antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang kedua yang dilakukan oleh Cinantya Padmasari (2006), yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas pada Usaha Batik surya Kencana Yogyakarta” yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (lingkungan non fisik dan lingkungan fisik) terhadap produktivitas. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Lingkungan Non Fisik (X_1) dan Lingkungan Fisik (X_2)

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja, hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji F, di dapat F_{hitung} sebesar 35,655 dengan probabilitas 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa probabilitas $F_{hitung} < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Non Fisik (X_1) dan Lingkungan Fisik (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Usaha Batik Surya Kencana.

2.2 LANDASAN TEORI

2.2.1. MANAJEMEN PRODUKSI DAN OPERASI

2.2.1.1. Pengertian Manajemen Produksi dan Operasi

Secara umum, unsur utama dari manajemen produksi dan operasi adalah *input*, proses transformasi, *output*, *feedback information* dan lingkungan. Lingkungan merupakan sesuatu yang kompleks dan sulit untuk dikontrol seperti: teknologi, ekonomi, sosial, politik, dan hal lain yang berkaitan dengan lingkungan itu sendiri yang memerlukan perhatian secara khusus dan terus-menerus dari manajer. Atas dasar dari unsur-unsur tersebut, maka dapat dikatakan bahwa manajemen operasi adalah kegiatan untuk mengolah *input* melalui proses transformasi atau perubahan atau konversi sedemikian rupa sehingga menjadi *output* yang dapat berupa barang atau jasa (Zulian Yamit) (2003).

Pengertian lain dari manajemen operasi menurut Everett E. Adam Jr. dan Ronald Ebert (1989) adalah pengelolaan terhadap proses konvensi (transformasi) yang mengubah masukan (*input*) yang berupa bahan, tenaga kerja, modal dan

manajemen menjadi keluaran (output) yang diinginkan dalam bentuk barang atau jasa.

2.2.1.2. Ruang Lingkup Manajemen Operasi

Ruang lingkup manajemen operasi dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. *Aspek struktural* yaitu aspek yang memperlihatkan konfigurasi komponen yang membangun sistem manajemen operasi dan interaksinya satu sama lain, komponen bahan yang merupakan elemen input yang akan ditransformasikan sesuai dengan bentuk dan kualitas produk yang diinginkan, komponen mesin dan peralatan yang akan jadi penyusun wahana bagi terjadinya proses transformasi serta komponen manusia dan modal yang akan jadi penggerak dan pencipta terwujudnya wahana transformasi.
2. *Aspek fungsional*, aspek yang berkaitan dengan manajemen dan organisasi komponen struktural maupun interaksinya mulai pada tahap perencanaan, penerapan, pengendalian, maupun perbaikan agar diperoleh kinerja yang optimum.
3. *Aspek lingkungan*, aspek lingkungan memberikan perhatian terhadap perkembangan dan kecenderungan yang terjadi di luar sistem.

Krajewski dan Ritzman (1987) memberikan tiga aspek dalam manajemen operasi yaitu:

1. Manajemen Operasi dilihat dari Segi Fungsi

Fungsi manajemen operasi sesuai dengan fungsi operasinya adalah pemasaran, keuangan, akuntansi, personalia dan distribusi.

2. *Manajemen Operasi dilihat dai Segi Profesi*

Dari segi profesi, manajemen operasi menawarkan kesempatan berbagai pekerjaan sebagai direktur operasi, direktur pabrik, manajer operasi, manajer pengawasan, asisten manajer dan lainnya.

3. *Manajemen Operasi dilihat dari Segi Pengambilan Keputusan*

Pengambilan keputusan sangat tergantung pada situasi dan kondisi serta tersedianya informasi yang lengkap.

2.2.1.3. Fungsi Operasi

Fungsi dari operasi pada organisasi adalah merupakan tugas bagian operasi yang menghasilkan produk batang atau jasa. Menurut Lalu sumayang (2003), pada setiap pengelolaan proses maka lingkungan akan memberikan pengaruh yang disebut dengan "*random fluctuation*". *Random fluctuation* merupakan faktor-faktor yang selalu berubah-ubah, tidak diinginkan dan tidak dapat dikendalikan yang akan mempengaruhi secara acak proses produksi sehingga menyebabkan output akan berbeda dengan yang diinginkan. *Random fluctuation* dapat berupa pengaruh dari luar atau dari dalam organisasi, seperti:

1. Fungsi-fungsi lainnya yang ada di dalam organisasi itu sendiri seperti misalnya fungsi pemasaran, fungsi keuangan, fungsi personalia, dan sebagainya.
2. Lingkungan dari luar perusahaan seperti peraturan pemerintah, hukum, kondisi sosial politik, dan ekonomi.

Fungsi operasi suatu acuan menyeluruh yang merupakan kerangka kerja dan tanggung jawab manajemen operasi yang terdiri dari:

1. Fungsi operasi menjamin mutu dengan cara menentukan standar mutu, penelitian terhadap produk yang dihasilkan, memberikan umpan balik sebagai bahan pertimbangan pengembangan dan perbaikan sehingga akan tercipta pengendalian mutu terpadu dan berkesinambungan.
2. Fungsi operasi dalam pengelolaan proses konvensional dengan cara menentukan teknologi tepat guna, penjadwalan, penggunaan peralatan, pengaturan tata ruang, dan penentuan tahapan dan jenis arus kerja.
3. Fungsi operasi dalam menentukan besar kapasitas yang mengacu pada proyeksi pemasaran dengan cara bekerja sama dengan pihak-pihak luar perusahaan.
4. Fungsi operasi dalam pengelolaan persediaan atau inventory, meliputi pengelolaan bahan baku, barang dalam proses dan barang jadi.
5. Fungsi operasi dalam pengelolaan sumber daya manusia seperti perekrutan, pendidikan dan pelatihan, pengawasan dan pemberian kompensasi.

2.2.2. LINGKUNGAN KERJA

Secara umum lingkungan kerja dalam perusahaan adalah merupakan lingkungan dimana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Peralatan kerja, kondisi tempat kerja, hubungan karyawan adalah beberapa komponen yang dapat membentuk sebuah lingkungan kerja. Penyusunan suatu sistem produksi yang baik tidak akan dapat dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Lingkungan kerja yang baik dapat terlihat dari fasilitas-fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan untuk dipergunakan oleh para karyawan sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

2.2.2.1 LINGKUNGAN NON FISIK

Lingkungan non fisik merupakan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja dari para karyawan. Lingkungan non fisik terdiri atas hubungan karyawan, tunjangan keamanan dan kesehatan kerja, komunikasi yang baik antar karyawan dan pimpinan, gaya kepemimpinan, pelatihan dan pengembangan keahlian, perlindungan hukum dan hal lainnya yang dapat mempengaruhi kenyamanan keamanan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Jika lingkungan non fisik dalam suatu perusahaan sudah terlaksana dengan baik maka akan membuat para karyawan lebih disiplin dan termotivasi untuk bekerja dengan sepenuh hatinya.

Dalam lingkungan non fisik, perusahaan sebaiknya tidak hanya menganggap bahwa para karyawan hanya sebagai faktor produksi saja karena hal tersebut akan mengakibatkan para karyawan akan kehilangan gairah dan motivasi untuk bekerja dengan baik.

2.2.2.1.1. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Pelatihan dilakukan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat (pendek). Sedangkan pengembangan dilakukan dengan tujuan untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam melaksanakan dan

mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efktivitas dan efisiensi kerja karyawan dapat dicapai dengan meningkatkan:

- a) Pengetahuan karyawan yaitu dengan cara pengembangan intelektualisasi
- b) Keterampilan karyawan yaitu dengan cara memberikan latihan atau praktik-praktik
- c) Sikap karyawan terhadap tugas-tugasnya dengan cara pengembangan sikap dan belajar mengendalikan sifat yang emosional

Menurut Henry Simamora (1997) tujuan dari pelatihan dan pengembangan adalah:

1. Memperbaiki kinerja. Kekurangan-kekurangan keterampilan yang dimiliki karyawan dapat diminimalkan dengan mengadakan pelatihan.
2. Memutakhirkan keahlian karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih (trainer) memastikan bahwa karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru.
3. Mengurangi waktu belajar karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan. Supaya karyawan baru dapat mencapai standar yang ditetapkan perusahaan dan untuk efektivitas bekerja karyawan baru dalam menyesuaikan diri dengan tugasnya, maka perlu diadakan pelatihan.
4. Membantu memecahkan masalah operasional. Pelatihan merupakan satu cara terpenting guna memecahkan banyak dilema yang harus dihadapi para manajer pada kegiatan operasional.
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi. Salah satu cara untuk menarik, menahan, dan memotivasi karyawan adalah melalui program

pengembangan karir. Dengan adanya pelatihan memungkinkan karyawan menguasai keahlian yang dibutuhkan pada jenjang karir perusahaan.

Dengan memperhatikan hal diatas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Apabila lingkungan non fisik dalam suatu perusahaan sudah sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan, maka karyawan akan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan disiplin sehingga produktivitas kerja dalam suatu perusahaan akan dapat tercipta dengan baik.
2. Dengan tidak hanya menganggap karyawan sebagai faktor produksi, maka para karyawan akan merasa lebih dihargai dan akan lebih bersemangat dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

2.2.2.1.2. Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam suatu organisasi maupun perusahaan merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau usaha. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan atau suatu usaha menggunakan suatu gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan yang efektif akan muncul jika dilakukan oleh pemimpin yang ideal atau efektif. Dalam buku yang ditulis oleh Eka Nuraini Rachmawati (2004), hasil survey terhadap 161 manajer yang merupakan peserta program pendidikan sekolah Bisnis Harvard University ditemukan karakteristik yang diperlukan pemimpin yang efektif adalah:

- 1) Mengembangkan, melatih dan mengayomi bawahannya.
- 2) Berkomunikasi secara efektif dengan bawahan
- 3) Memberi informasi kepada bawahan mengenai apa yang diharapkan perusahaan
- 4) Menetapkan standar hasil kerja yang tinggi
- 5) Mengenali bawahan serta kemampuannya
- 6) Memberi peranan kepada bawahan dalam proses pengambilan keputusan
- 7) Selalu memberi informasi kepada bawahan tentang kondisi perusahaan
- 8) Waspada terhadap kondisi moral perusahaan dan selalu berusaha untuk meningkatkannya
- 9) Bersedia melakukan perubahan dalam melakukan sesuatu
- 10) Menghargai prestasi bawahan

2.2.2.1.3. Penilaian Prestasi Kerja Karyawan

Penilaian prestasi kerja (*Performance Appraisal*) merupakan salah satu faktor guna mengembangkan suatu organisasi atau usaha secara efektif dan efisien. Susilo Martoyo (1996) mengungkapkan bahwa tujuan yang ingin dicapai dengan diadakannya penilaian, antara lain untuk:

1. Mengidentifikasi para karyawan mana yang membutuhkan pendidikan dan pelatihan.
2. Menetapkan kenaikan gaji ataupun upah karyawan.
3. Menetapkan kemungkinan pemindahan karyawan ke penugasan yang baru.
4. Menetapkan kebijaksanaan baru dalam rangka reorganisasi.
5. Mengidentifikasi para karyawan yang akan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi dan sebagainya.

Dengan diadakannya penilaian terhadap prestasi kerja karyawan, maka seorang pimpinan akan mengetahui hal-hal yang perlu diperbaiki, membantu dalam mengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya, membantu mendiagnose kesalahan-kesalahan dalam desain pekerjaan, serta menunjukkan apakah karyawan memerlukan pelatihan dan pengembangan agar pekerjaan yang dilakukannya lebih efektif dan efisien.

2.2.2.1.4. Hubungan Karyawan

Manajemen perusahaan (terutama manajemen kecil dan menengah) masih banyak yang kurang memberikan perhatian dan pengarahan terhadap para karyawan, sehingga para karyawan banyak yang tidak memperhatikan masalah produktivitas kerja, kualitas kerja dan lainnya. Umumnya para karyawan bekerja hanya asal menyelesaikan pekerjaan saja, sehingga peningkatan produktivitas dan kualitas kerja akan sulit terlaksana. Manajemen perusahaan sebaiknya mempelajari keinginan-keinginan karyawan yang terdiri dari tiga, yaitu keinginan ekonomis, keinginan sosial dan keinginan psikologis, untuk kemudian berusaha mengarahkannya sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Agus Ahyari (1986) beberapa masalah yang perlu diperhatikan di dalam pengarahan karyawan antara lain:

a. Kepemimpinan yang baik

Dengan kepemimpinan yang baik, para karyawan akan melaksanakan pekerjaannya dengan gairah kerja yang tinggi. Para karyawan yang merasakan kepemimpinan yang baik akan terdorong untuk bekerja dengan sebaik-baiknya.

b. Informasi yang lancar

Dengan adanya kelancaran informasi, baik informasi tentang tugas-tugas yang harus dilakukan karyawan maupun hak-hak yang akan diperoleh karyawan dari perusahaan, maka para karyawan akan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

c. Hubungan karyawan yang baik

Hubungan karyawan yang baik akan dapat menciptakan rasa aman dan akan dapat menghindarkan diri dari konflik-konflik yang timbul dalam perusahaan.

d. Pengaturan kondisi kerja yang baik

Dengan pengaturan dan pemeliharaan kondisi kerja yang baik berarti perusahaan berusaha untuk dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan produktivitas perusahaan.

e. Sistem pengupahan yang mudah dimengerti

Sistem pengupahan yang mudah dimengerti oleh karyawan dapat mendorong para karyawan bekerja lebih baik, karena karyawan merasa puas dengan gaji yang diterimanya dan dapat mengerti cara penghitungan atas upah gaji yang diterimanya.

2.2.2.2. LINGKUNGAN FISIK

Lingkungan kerja yang berupa lingkungan fisik adalah suatu kondisi kerja yang dapat mempengaruhi proses produksi suatu barang. Lingkungan fisik dapat berupa luas ruangan tempat kerja, peralatan kerja, penerangan, ventilasi udara, tempat ibadah, toilet, dan tempat kesehatan serta sarana lainnya yang dapat

mendukung kelancaran dalam bekerja. Dalam suatu proses produksi, lingkungan fisik dapat membantu para karyawan bekerja lebih efektif dan efisien.

Dengan terciptanya lingkungan fisik yang baik, maka dapat tercipta suasana kerja yang nyaman, menyenangkan dan dapat membantu para karyawan bekerja lebih efektif dan efisien sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi pekerja, sehingga produktivitas kerja akan menurun karena karyawan merasa terganggu dalam pekerjaannya yang diakibatkan kurangnya cahaya, suara gaduh atau bising dalam pabrik, kurangnya kebersihan dalam lingkungan pabrik, peralatan yang kurang memadai, sempitnya ruang gerak, udara yang panas. Beberapa hal yang berkaitan dengan lingkungan fisik adalah fasilitas sarana dan prasarana, peralatan kerja serta ruang gerak yang cukup.

2.2.2.2.1. Fasilitas sarana dan Prasarana

Fasilitas sarana dan prasarana merupakan faktor yang sangat mendukung dalam suatu perusahaan. Dengan adanya fasilitas-fasilitas yang cukup, maka karyawan akan merasa nyaman dan betah bekerja di lingkungan perusahaan. Umumnya perusahaan menyediakan sarana dan prasarana dalam bentuk tempat ibadah, tempat parkir, kamar mandi dan kamar kecil, kantin dan lain-lain.

Selain fasilitas sarana dan prasarana, perusahaan juga harus dapat menciptakan suatu kondisi kerja yang baik. Faktor-faktor yang akan mempengaruhi kondisi kerja berkaitan dengan hal teknis dari pelaksanaan proses produksi suatu perusahaan. Dengan terciptanya kondisi kerja yang baik, maka tingkat produktivitas karyawan juga akan meningkat. Beberapa hal yang bersangkutan dengan kondisi

kerja adalah penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan serta keamanan kerja.

1. Penerangan

Maksud dari penerangan di dalam kondisi kerja adalah cukupnya sinar yang masuk ke dalam ruangan kerja karyawan, sehingga pelaksanaan kerja dan hasil kerja yang diperoleh akan menjadi lebih baik. Penerangan yang cukup akan sangat membantu karyawan di dalam usaha peningkatan produktivitas kerja karyawan, perbaikan kualitas kerja dan hasil kerja, peningkatan keamanan kerja serta keberhasilan pelaksanaan proses produksi. Beberapa keuntungan yang dapat diperoleh dengan dilaksanakannya sistem penerangan yang tepat menurut Agus Ahyari (1986) adalah sebagai berikut:

- 1) Terdapat kenaikan produksi
- 2) Terdapat perbaikan kualitas pekerjaan para karyawan
- 3) Tingkat kecelakaan yang terjadi dapat berkurang
- 4) Terdapatnya kemudahan pengamatan dan pengawasan
- 5) Terdapat peningkatan gairah kerja para karyawan
- 6) Tingkat perputaran karyawan dapat berkurang
- 7) Kerusakan barang dalam proses berkurang
- 8) Biaya produksi dapat ditekan

2. Suhu udara

Suhu udara yang terlalu tinggi atau terlalu rendah akan menjadi penyebab dari kesalahan-kesalahan pelaksanaan proses produksi yang dilakukan oleh karyawan sehingga produktivitas kerja akan menurun. Dengan demikian

manajemen perusahaan sebaiknya mempersiapkan temperatur ruang kerja dalam tingkat suhu udara yang memadai. Beberapa cara yang dapat digunakan dalam rangka pengaturan suhu udara antara lain:

1) Ventilasi yang cukup pada gedung pabrik

Dengan ventilasi udara yang cukup, maka pertukaran udara yang memadai dapat terjadi sehingga dapat mengurangi dampak pengotoran udara serta suhu panas di dalam pabrik.

2) Pemasangan kipas angin

Pemasangan kipas angin dilakukan untuk membantu proses terjadinya pertukaran udara yang cukup.

3) Pemasangan air conditioning (AC)

Pemasangan AC dilakukan dengan tujuan sebagai pengatur suhu udara dalam ruang kerja sekaligus sebagai alat untuk mengurangi kelembaban udara dalam ruangan.

4) Pemasangan humidifier

Pemasangan humidifier dilakukan untuk mengatur kelembaban udara dalam ruangan kerja.

3. Suara bising

Tujuan utama dari pengaturan dan pengendalian suara bising adalah untuk menjaga kepekaan pendengaran para karyawan. Beberapa metode yang dapat digunakan dalam pengaturan dan pengendalian suara bising adalah:

1) Pengendalian sumber suara

Pengendalian sumber suara dapat dilakukan dengan cara pemeliharaan yang baik, pengecekan (service) terhadap mesin dan peralatan produksi secara teratur sehingga akan dapat mengurangi suara mesin dan peralatan produksi.

2) Isolasi dari suara

Isolasi suara dapat dilakukan dengan cara menutup rapat ruang mesin dengan dinding tembok yang kuat dan rapat.

3) Penggunaan peredam suara

Peredam suara dipasang agar dapat menyerap getaran suara yang memantul.

4) Penggunaan sistem akustik

Dengan sistem akustik akan terdapat perubahan-perubahan kecil dari perencanaan ruang dengan pertimbangan minimisasi dampak suara yang ditimbulkan oleh mesin dan peralatan produksi.

4. Penggunaan warna

Pemilihan warna dilakukan dengan tujuan untuk dapat lebih memperjelas objek pekerjaan. Misalnya; warna dari peralatan produksi, warna dari bahan dan barang dalam proses, serta warna disekeliling ruang kerja.

5. Ruang gerak yang diperlukan

Terlalu sempitnya ruang kerja akan mengakibatkan para karyawan tidak dapat bekerja dengan baik sehingga produktivitaspun akan menurun.

6. Keamanan kerja

Keamanan kerja berkaitan erat dengan peningkatan gairah kerja dan disiplin kerja karyawan. Beberapa faktor yang dapat mengurangi keamanan kerja antara

lain: tidak cukupnya ruang gerak, peralatan pemindahan material yang kurang memadai, lantai pabrik yang terlalu licin, tidak tersedianya alat pemadam kebakaran, ventilasi yang tidak memadai, dan lain-lain.

2.2.2.2.2. Peralatan Kerja

Dalam proses produksi, peralatan kerja sangat dibutuhkan. Peralatan kerja digunakan untuk membantu karyawan dalam mempermudah dan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Peralatan kerja dapat meliputi mesin produksi ataupun alat-alat lain yang digunakan di bagian manajemen. Dengan adanya peralatan kerja yang memadai maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi maka sebaiknya perusahaan memakai peralatan yang sudah disesuaikan dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Menurut Sofjan Assauri (1993) ada dua jenis mesin atau peralatan dalam perusahaan, yaitu mesin yang bersifat khusus dan mesin yang bersifat umum atau serba guna. Ada pun ciri-ciri dari mesin-mesin atau peralatan yang bersifat umum atau serba guna yaitu :

1. Diproduksi dalam volume yang banyak atas dasar pasar (*ready stock*) dengan bentuk yang standar. Mesin-mesin ini harganya relatif lebih murah.
2. Sangat fleksibel sehingga dapat menghasilkan bermacam-macam produk pada ragam yang hampir sama.
3. Cara kerjanya tidak otomatis, sehingga membutuhkan tenaga kerja khusus atau tenaga kerja yang ahli dalam jumlah yang banyak, oleh karena itu produksi menggunakan mesin yang bersifat umum ini membutuhkan biaya yang lebih mahal.

4. Biaya pemeliharaan mesin serba guna lebih murah dan penggantian (*replacement*) mesin lebih mudah dilakukan karena bentuk mesin ini standar.

Sedangkan mesin-mesin yang bersifat khusus mempunyai ciri-ciri :

1. Dibuat atas dasar pesanan dan dalam volume yang kecil.
2. Cara penggunaannya otomatis sehingga pengerjaannya lebih cepat dan menghasilkan produk dalam jumlah yang besar.
3. Membutuhkan tenaga kerja khusus dan tidak membutuhkan tenaga kerja khusus, sehingga biaya operasi relatif lebih murah.
4. Biaya pemeliharaan lebih mahal dan membutuhkan tenaga ahli khusus dalam kegiatan pemeliharaan.
5. Digunakan untuk produksi massa, maka biaya produksi per unit relatif lebih rendah.
6. Tidak dapat menghadapi perubahan permintaan produk konsumen, karena produsinya untuk tujuan khusus maka mesin-mesin cepat ketinggalan jaman.

Peralatan kerja yang digunakan terkadang juga harus mengikuti perkembangan teknologi. Hal ini diharapkan agar para karyawan tidak mengalami kejenuhan dalam melakukan pekerjaannya hanya karena mesin atau peralatan yang digunakan sudah ketinggalan zaman. Faktor-faktor pendorong kemajuan di bidang teknologi proses produksi menurut Zulian Yamit (2003) yaitu:

1. Usaha untuk meningkatkan kualitas

Terutama didorong oleh permintaan desain produk yang lebih baik. Beberapa hal untuk mencapai hal ini adalah:

- a) Memperbaiki konstruksi mesin hingga mampu menghasilkan produk yang diinginkan.
 - b) Pengembangan dan penyempurnaan proses produksi.
2. Usaha untuk meningkatkan produktivitas
- Terutama didorong oleh permintaan untuk menghasilkan produk dengan harga yang lebih bersaing. Beberapa usaha untuk mencapai hal ini adalah:
- a) Mengusahakan produksi yang lebih cepat.
 - b) Peningkatan waktu pemakaian mesin dengan meningkatkan otomatisasi pada mesin produksi.
3. Usaha untuk meningkatkan fleksibilitas
- Terutama terdorong oleh hal berikut ini:
- a) Umur produk yang semakin pendek.
 - b) Makin banyaknya variasi produk sejenis karena perbedaan selera konsumen.
 - c) Makin sedikitnya jumlah komponen yang dibuat sehingga tidak lagi ekonomis.

2.2.2.2.3. Penentuan Luas Area

Penentuan luas area sangat diperlukan karena akan menentukan seberapa luas tempat yang dibutuhkan untuk proses produksi, gudang ataupun tempat pelayanan. Hal ini dilakukan agar seluruh aktivitas dalam pabrik memiliki area yang optimum dan karyawan dapat bekerja dengan baik. Untuk itu terdapat tiga jenis luas area yang diperlukan, yaitu:

1. Area untuk operasi mesin dan peralatan produksi lainnya

Perencanaan ruangan untuk mesin dan peralatannya lainnya, perlu diperhatikan kelonggaran antara mesin dan operator, untuk mempermudah proses perpindahan bahan, untuk pemeliharaan, untuk penggantian, untuk perkakas, untuk supervisor, dan lain-lain.

2. Area untuk penyimpanan bahan baku dan barang jadi

Area untuk keperluan penyimpanan baik bahan baku, bahan setengah jadi maupun barang jadi harus didasarkan pada dimensi fisik bahan mentah, bahan setengah jadi maupun barang jadi dan fasilitas pemindahan bahan yang akan digunakan. Jika bahan-bahan tersebut penyimpanannya dapat ditumpuk maka tingginya tumpukan harus diketahui, karena akan mempengaruhi luas area yang dibutuhkan.

3. Area untuk fasilitas pelayanan

Kebutuhan untuk fasilitas pelayanan ini untuk setiap pabrik memiliki kondisi yang berbeda dalam menentukan macam dan jenis fasilitas pelayanan yang diperlukan.

Untuk menentukan kebutuhan total luas area untuk operasi produksi dapat dilengkapi dengan "Production Space Requirement Sheet" yang berisikan data tentang:

- a. Luas area untuk mesin yang digunakan
- b. Luas area untuk peralatan penunjang proses produksi
- c. Luas area untuk kerja operator agar dapat bergerak leluasa
- d. Luas area untuk penyimpanan material

2.2.3 PRODUKTIVITAS

Dalam suatu perusahaan ada dua istilah yaitu produksi dan produktivitas. Peningkatan produksi akan menunjukkan pertambahan jumlah produksi yang dicapai. Sedangkan produktivitas lebih menunjukkan perubahan atau perbaikan dari hasil produksi. Para pimpinan perusahaan bertugas untuk dapat meningkatkan efisiensi sehingga dapat tercapai produktivitas yang tinggi. Menurut Jay Heizer dan Barry Render, produktivitas (*productivity*) adalah perbandingan antara output (barang dan jasa) dibagi dengan input (sumber daya, seperti tenaga kerja dan modal).

Produktivitas merupakan ukuran hubungan antara input (tenaga kerja, modal, sumberdaya alam, energi dan lain-lain) dengan kualitas dan kuantitas output (barang dan jasa). Produktivitas tidak hanya dihasilkan dari kapabilitas dan motivasi pekerja tetapi juga teknologi, modal, pendayagunaan kapasitas skala produksi dan factor-faktor lainnya (Monday, R. Wayne) (1993).

Pendapat lain yang dikemukakan oleh oleh Siagian (1989) tentang pengertian produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dan menghasilkan keluaran (output) yang optimal, bahkan kalau mungkin yang maksimal.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas adalah kondisi fisik, keterampilan dan motivasi karyawan, layout fasilitas produksi dan operasi, tingkat penghasilan, disiplin dan sikap kerja lingkungan dan iklim kerja, jaminan sosial dan lain sebagainya.

Dalam bukunya “An Inquiry Into the Nature and Causes of the Wealth of Nation”, Adam Smith menyatakan bahwa spesialisasi akan meningkatkan produktivitas karena 3 (tiga) hal yaitu:

1. Peningkatan keahlian dan keterampilan beruh jika tugas dilakukan berulang-ulang
2. Mengurangi kehilangan waktu yang biasa terjadi bila satu aktivitas diubah jadi aktivitas lain
3. Mendorong penemuan dan pembuatan peralatan yang akan digunakan oleh tenaga kerja spesialis dan pada pekerja khusus

Beberapa langkah yang bisa diambil untuk mencapai produktivitas yang tinggi, yaitu:

- a. Mengembangkan ukuran-ukuran produktivitas
- b. Menetapkan tujuan peningkatan produktivitas
- c. Mengembangkan rencana kerja
- d. Mengimplimentasikan rencana kerja
- e. Mengukur hasil kerja

2.3 HIPOTESIS

Pada penelitian ini dapat diambil kesimpulan sementara bahwa:

1. Ada pengaruh yang positif antara lingkungan kerja yang berupa variabel lingkungan fisik dan variabel lingkungan non fisik terhadap produktivitas kerja.
2. Variabel lingkungan fisik adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap produktivitas.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. LOKASI PENELITIAN

Penelitian ini akan dilakukan pada pabrik roti Melati Bakery yang beralamatkan di dusun Klumutan, desa Srikayangan, Kecamatan Sentolo, kabupaten Kulon Progo.

3.2 GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

a. Sejarah Perusahaan

Pada tahun 1998, bapak Wakidi selaku pemilik dari pabrik roti Melati Bakery mulai mendirikan usahanya. Pabrik roti Melati Bakery merupakan salah satu home industri milik pribadi. Pada awalnya, pabrik roti Melati Bakery hanya memiliki satu pabrik, tetapi karena kebutuhan dari pasar dan kapasitas produksi dari satu pabrik kurang mencukupi maka dibuatlah satu pabrik roti yang sama yang lokasinya tidak jauh dengan pabrik pertama. Pada awal berdiri, pabrik roti melati bakery hanya membuat roti manis saja tanpa ada bahan pembantu lainnya, tetapi kemudian melakukan pengembangan produk sehingga sekarang menghasilkan produk roti manis dengan berbagai tambahan seperti pisang, keju, cokelat dan mesis, serta membuat roti tawar dan bolu.

b. Tujuan Perusahaan

Pabrik roti Melati Bakery merupakan badan usaha yang bersifat komersil yang bertujuan untuk mencari keuntungan dari hasil produksinya. Selain itu juga

bertujuan untuk menyerap tenaga kerja disekitar pabrik, sehingga dapat mengurangi pengangguran dan bertujuan memenuhi pendapatan pemerintah melalui pajak.

c. Jam Kerja Karyawan

Penentuan jam kerja sangat menentukan efisiensi bagi perusahaan, jam kerja yang berlaku di pabrik roti Melati Bakery dalam satu hari sama dengan jam kerja pada umumnya yaitu:

Jam Kerja : jam 07.00 – 16.00 WIB

Jam istirahat : jam 12.00 – 13.00 WIB

Untuk hari jum'at, istirahat jam 11.00 – 13.00 WIB

Untuk karyawan bagian produksi, apabila ada banyak pesanan yang harus segera diselesaikan maka perusahaan mengadakan kerja lembur sampai dengan selesai.

d. Kegiatan Produksi

1) Bahan Baku dan Peralatan dalam Proses Produksi

Bahan baku utama yang dibutuhkan dalam proses produksi pembuatan roti adalah tepung terigu, gula, margarin, telur, ragi, air dan garam. Sedangkan bahan pelengkap yang digunakan untuk pembuatan roti adalah pisang, cokelat, susu, keju dan mesis.

Peralatan yang digunakan untuk membuat roti adalah alat yang biasa digunakan pada umumnya. Alat-alat tersebut berupa pengaduk, mixer, loyang dan oven.

2) Proses Produksi

Sebelum proses produksi dilakukan, perusahaan terlebih dahulu melakukan pemilihan bahan-bahan yang baik dan berkualitas untuk mendukung hasil produk roti yang baik. Selain itu peralatan yang akan digunakan harus dicek dan diteliti agar dalam pelaksanaan proses produksi tidak terjadi kemacetan alat-alat yang dapat mengganggu produktivitas kerja.

Dalam proses produksi hal-hal yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

- Menentukan bahan yang akan dipakai untuk membuat roti
- Pengadukan bahan
Pengadukan bahan dilakukan untuk mencampurkan semua bahan baku utama hingga menjadi satu adonan yang siap dibentuk untuk dijadikan berbagai macam roti.
- Pembentukan
Pembentukan roti dilakukan setelah bahan siap dan menjadi adonan.
- Proofing
Proofing adalah proses pengembangan roti sebelum roti dimatangkan di dalam oven.
- Pengovenan
Setelah roti mengembang, kemudian roti dimasukkan ke dalam oven hingga matang. Waktu yang dibutuhkan dalam pengovenan ini tergantung dari jenis roti yang dibuat.
- Pendinginan

Pendinginan dilakukan setelah roti dikeluarkan dari dalam oven. Hal ini dilakukan untuk mencegah terjadinya uap panas pada saat pembungkusan dalam kemasan yang akan mengakibatkan penjamuran pada roti.

- Finishing

Finishing adalah pengemasan roti sesuai dengan jenis roti sampai siap untuk dipasarkan.

3.3 POPULASI DAN SAMPEL

Menurut Sugiono (2001) populasi adalah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah contoh yang mewakili populasi, untuk menggambarkan secara aksimal keadaan populasi. Dalam penelitian ini, populasi yang akan diteliti adalah karyawan pabrik roti Melati Bakery. Jumlah keseluruhan karyawan yang ada pada pabrik roti Melati Bakery ini ada 80 orang. Sasaran dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja dibagian produksi yaitu 70 orang.

3.4 VARIABEL PENELITIAN

Dalam penelitian ini variabel yang akan digunakan terdiri dari 2 variabel yaitu:

Variabel terikat atau *Dependent variabel* (Y) yaitu produktivitas kerja. Variabel terikat (Y) dapat diukur dari kualitas dan kuantitas produk yang dibuat semakin

meningkat, kualitas tenaga kerja yang semakin meningkat dalam membuat kreasi-kreasi yang baru dalam pembuatan produk roti.

Variabel bebas atau *Independent variabel* (X) yaitu variabel-variabel yang terdiri dari:

1. lingkungan fisik (X_1) dan
2. lingkungan non fisik (X_2).

3.5 DEFINISI OPERASIONAL

1. Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut dapat bekerja yang terdiri atas lingkungan fisik dan lingkungan non fisik.
2. Lingkungan fisik adalah suatu kondisi tempat kerja yang dapat membantu kelancaran para karyawan melaksanakan tugasnya yang dapat berupa peralatan, ventilasi udara, luas tempat kerja, toilet dan sarana lainnya yang dapat mendukung kelancaran dalam bekerja.
3. Lingkungan non fisik adalah lingkungan yang berupa pengupahan, tunjangan sosial, pelatihan, hubungan antar karyawan dan pimpinan, perlindungan hukum, dan hal lainnya yang dapat membuat para karyawan termotivasi untuk bekerja yang lebih efektif dan efisien.
4. Produktivitas dalam perusahaan dapat dilihat dari kemampuan dan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan menyelesaikan kesulitan, kecepatan dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kecermatan dan ketelitian dalam bekerja.

3.6 INSTRUMEN DAN ALAT PENGUMPULAN DATA

1. Alat pengumpulan data

Dalam penelitian ini penulis akan mengumpulkan data dengan cara menyebarkan angket yang berupa pertanyaan-pertanyaan kepada responden atau karyawan.

2. Skala ukuran

Skala ukuran yang dipakai untuk mengukur variabel lingkungan fisik dan lingkungan non fisik pada jawaban kuisisioner ini terdiri atas 5 skala sikap likert yaitu:

Jawaban A diberi nilai 5 : sangat setuju

Jawaban B diberi nilai 4 : setuju

Jawaban C diberi nilai 3 : ragu-ragu

Jawaban D diberi nilai 2 : tidak setuju

Jawaban E diberi nilai 1 : sangat tidak setuju

Sedangkan untuk mengukur produktivitas diukur dengan menggunakan tingkatan nilai senagai berikut:

Jawaban A diberi nilai 5 : sangat setuju

Jawaban B diberi nilai 4 : setuju

Jawaban C diberi nilai 3 : ragu-ragu

Jawaban D diberi nilai 2 : tidak setuju

Jawaban E diberi nilai 1 : sangat tidak setuju

3. Pengujian terhadap daftar pertanyaan

Metode analisis data yang digunakan untuk melakukan pengujian pada penelitian ini adalah data secara kuantitatif. Adapun teknik analisis yang digunakan pengujian kuisisioner (validitas dan reliabilitas), dilakukan pertama kali dalam suatu penelitian untuk menghasilkan data yang dapat dipercaya kebenarannya.

a. Uji Validitas

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji validitas untuk mengetahui apakah kuesioner yang dibagikan pada konsumen itu valid atau tidak.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan uji validitas product moment yaitu menghitung kolerasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total. Rumus kolerasi *product moment* adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

r = korelasi product moment

n = Jumlah responden yang diuji coba

$\sum x$ = Jumlah skor butir (x)

$\sum y$ = Jumlah skor butir (y)

$\sum x^2$ = Jumlah skor butir (x) kuadrat

$\sum y^2$ = Jumlah skor butir (y) kuadrat

Penilaian hasil validitas dapat dikatakan valid apabila hasil dari probabilitas lebih kecil dari 0.05 ($P > 0.05$) dan sebaliknya jika hasil dari probabilitas lebih besar daripada 0.05 ($P > 0.05$) maka hasil tersebut dinyatakan tidak valid. Hal itu dapat dilihat dari hasil koefisien korelasi (r) yang dikonsultasikan dengan r tabel.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan analisis cronbach alpha. Dimana suatu kuisisioner dapat dikatakan reliabel (andal) apabila mempunyai alpha lebih besar dari 0,5. hal ini dapat dituliskan dalam rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{1 - \sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

σ_t^2 = varians total

$\sum \sigma_i^2$ = jumlah varians butir

3.7 METODE PENGUMPULAN DATA

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berupa:

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung pada lokasi penelitian yang hasilnya akan diamati untuk dapat dilakukan penelitian lebih lanjut. Untuk mendapatkan data primer maka perlu melakukan metode-metode sebagai berikut:

1. Metode kuisisioner (angket)

Metode ini dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada karyawan yang menjadi sasaran penelitian. Kuisisioner ini bertujuan untuk mendapatkan data mengenai lingkungan kerja dan produktivitas.

2. Metode wawancara

Metode ini merupakan cara pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang berkaitan dengan penelitian.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah tersedia pada perusahaan atau data yang telah diolah oleh pihak lain. Data sekunder biasanya diperoleh dari berbagai sumber literatur, artikel-artikel serta data yang berasal dari perusahaan yang dapat mendukung penelitian.

variabel indeviden atau besarnya nilai koefisien regresi untuk variabel dependen

X_1 : variabel bebas (lingkungan fisik)

X_2 : variabel bebas (lingkungan non fisik)

2. Uji koefisien determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel-variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*) yang secara bersama-sama dapat diketahui dengan menggunakan koefisien determinasi (*R-square*). Besarnya nilai koefisien determinasi berada antara 0 sampai dengan 1. Apabila nilainya semakin mendekati 0 maka semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. juga sebaliknya, jika nilainya semakin mendekati angka 1 maka semakin besar pula pengaruhnya. Untuk menganalisis koefisien determinasi, maka penulis menggunakan bantuan *statistical software* SPSS.

3. Analisis koefisien kolerasi berganda

Analisis kolerasi dilakukan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel terikat Y (*dependent variable*) dengan variabel bebas X (*independent variable*). Asumsi dari koefisien kolerasi adalah jika nilai yang dihasilkan mendekati angka 0 kolerasi semakin lemah, sedangkan jika angka mendekati angka 1 kolerasinya semakin kuat. Jika angka kolerasi 0 berarti antara kedua variabel tidak terdapat

kolerasi, sedangkan jika angka kolerasi 1 maka menunjukkan adanya kolerasi sempurna. Untuk menganalisis koefisien kolerasi berganda penulis menggunakan bantuan *statistical software* SPSS.

3.9 PENGUJIAN STATISTIK

Hipotesis dari penelitian ini adalah:

Jika, H_0 : Maka tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel bebas (X_1, X_2) secara bersama-sama terhadap variabel dependent (Y).

Jika, H_a : Maka ada pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel independent (X_1, X_2) secara bersama-sama terhadap variabel dependent (Y).

3.9.1 Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (X_1, X_2) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat/dependent (Y).

3.9.2 Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

BAB 1V

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Setelah melakukan penelitian terhadap sejumlah responden yaitu sebanyak 70 responden yang merupakan karyawan bagian produksi pabrik roti “Melati Bakery”, selanjutnya peneliti melakukan analisis data sesuai dengan permasalahan dan perumusan model yang telah dikemukakan, serta kepentingan pengujian hipotesis, maka teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif.

Sebelum dilakukan analisis terhadap data penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap data. Hal ini untuk menguji bahwa data yang digunakan benar-benar memenuhi persyaratan data yang dapat digunakan sebagai bahan data penelitian, yaitu tepat dan dapat diandalkan.

4.1 Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah kuisioner yang dibagikan kepada responden itu valid atau tidak. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan uji validitas product moment yaitu menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total. Penilaian hasil validitas dapat dikatakan valid apabila hasil dari probabilitas lebih kecil dari 0.05 ($P < 0.05$) dan sebaliknya jika hasil dari probabilitas lebih besar daripada 0.05 ($P > 0.05$) maka hasil tersebut

dinyatakan tidak valid. Hal itu dapat dilihat dari hasil koefisien korelasi (r) yang dikonsultasikan dengan r tabel.

Tabel 4.1
Rangkuman Uji Validitas

No	Korelasi (r_{hitung})	Nilai Kritis (r_{tabel})	Kesimpulan
Lingkungan fisk 1	0,655	0,2318	Valid
Lingkungan fisk 2	0,772	0,2318	Valid
Lingkungan fisk 3	0,662	0,2318	Valid
Lingkungan fisk 4	0,703	0,2318	Valid
Lingkungan fisk 5	0,538	0,2318	Valid
Lingkungan fisk 6	0,582	0,2318	Valid
Lingkungan fisk 7	0,422	0,2318	Valid
Lingkungan fisk 8	0,607	0,2318	Valid
Lgkn non fisk 1	0,540	0,2318	Valid
Lgkn non fisk 2	0,635	0,2318	Valid
Lgkn non fisk 3	0,748	0,2318	Valid
Lgkn non fisk 4	0,764	0,2318	Valid
Lgkn non fisk 5	0,637	0,2318	Valid
Lgkn non fisk 6	0,564	0,2318	Valid
Lgkn non fisk 7	0,644	0,2318	Valid
Lgkn non fisk 8	0,369	0,2318	Valid
Produktivitas 1	0,688	0,2318	Valid
Produktivitas 2	0,562	0,2318	Valid
Produktivitas 3	0,603	0,2318	Valid
Produktivitas 4	0,723	0,2318	Valid
Produktivitas 5	0,714	0,2318	Valid
Produktivitas 6	0,693	0,2318	Valid
Produktivitas 7	0,663	0,2318	Valid
Produktivitas 8	0,723	0,2318	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah

Seperti yang dikemukakan diatas, bahwa nilai probabilitas $< 0,05$ dan koefisien korelasi sama dengan koefisien korelasi kritis (r tabel = 0,2318) atau lebih, maka butir instrument dinyatakan valid. Dari hasil diatas diperoleh r tabel sebesar 0,2318 sehingga semua butir instrument pertanyaan dinyatakan valid sehingga pertanyaan- pertanyaan yang

tertuang dalam angket penelitian dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan analisis cronbach alpha. Dimana suatu kuisisioner dapat dikatakan reliabel (andal) apabila mempunyai alpha lebih besar dari 0,5.

Hasil uji reliabilitas pertanyaan tentang atribut- atribut penelitian dapat diringkas sebagaimana tersaji dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Rangkuman Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koef. Alpha	Keterangan
1	Lingkungan Non Fisik (X_1)	0,7595	Reliabel
2	Lingkungan Fisik (X_2)	0,7523	Reliabel
3	Produktivitas Kerja (Y)	0,8095	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum dalam tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien Cronbach Alpha pada masing- masing variabel nilainya $> 0,60$ dengan demikian semua variabel penelitian dapat dinyatakan handal atau reliable. Artinya, hasil pengukuran kuisisioner akan konsisten apabila dilakukan pengukuran data dalam waktu dan tempat yang berbeda.

4.2 Analisis Deskriptif

4.2.1 Analisis Karakteristik Responden

4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin responden, yang terdiri atas dua kelompok, yaitu kelompok laki-laki dan perempuan. Rangkuman karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada Tabel 4.2.1 berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden
Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	50	71 %
Perempuan	20	29 %
Total	70	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah, 2007

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa prosentase responden berdasarkan jenis kelamin laki- laki berjumlah 50 orang (71%) adalah lebih besar jika dibandingkan dengan responden perempuan yang berjumlah 20 orang (29 %).

Hal ini disebabkan karena karyawan yang berjenis kelamin laki-laki lebih dapat menyumbangkan tenaga yang lebih besar dan lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat melakukan pekerjaan bidang produksi yang lebih berat. Sedangkan karyawan yang berjenis kelamin perempuan hanya melakukan pekerjaan yang lebih ringan dan membutuhkan ketelitian yaitu pengemasan.

4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Berdasarkan tingkat usia responden, yang terdiri atas 4 kelompok, yaitu kelompok 17 – 25 tahun, 26–35 tahun, 35 – 45 tahun dan lebih dari 45 tahun. Data karakteristik responden berdasarkan tingkat usia dapat ditunjukkan pada Tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17 – 25 tahun	52	74 %
26 – 35 tahun	12	17 %
36 – 45 tahun	6	9 %
Lebih dari 45 tahun	-	-
Total	70	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2007

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan pabrik roti “Melati Bakery” adalah berusia antara 17 tahun s/d 25 tahun sebanyak 52 orang (74%). Dan karyawan pada tingkat usia 26 tahun s/d 35 tahun sebanyak 12 (17%) orang karyawan. Dan sisanya adalah 6 orang karyawan (9%) berusia antara 36 tahun s/d 45 tahun.

Karyawan pada pabrik roti “Melati Bakery” mayoritas adalah ada pada usia 17 – 25 tahun. Hal ini disebabkan karena karyawan pada usia tersebut masih memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga dapat bekerja lebih produktif.

4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD	5	7 %
SLTP	18	26 %
SMU	47	67 %
Sarjana	-	-
Total	70	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah, 2007

Berdasarkan tabel karakteristik responden pada tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki oleh para karyawan bagian produksi pabrik roti “Melati Bakery” adalah sebagian besar karyawan memiliki tingkat pendidikan SMU dengan jumlah karyawan sebanyak 47 (67%) orang. Sedangkan yang memiliki tingkat pendidikan SLTP sebanyak 18 (26%) orang karyawan, dan 5 (7%) orang karyawan bagian produksi diantaranya memiliki tingkat pendidikan SD.

Berdasarkan keterangan tersebut menunjukkan bahwa karyawan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SMU dan sederajat lebih dibutuhkan karena dalam melakukan pekerjaan di pabrik memerlukan pengetahuan yang cukup untuk mengolah bahan dan mengoperasikan alat-alat produksi.

4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

Penghasilan	Jumlah	Persentase
<Rp 400.000,-	43	61 %
Rp 401.000,- s/d Rp 600.000,-	24	34 %
Rp 601.000,- s/d Rp 800.000,-	2	3 %
> Rp 800.000,-	1	1 %
Total	70	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah, 2007

Berdasarkan tabel karakteristik responden pada tingkat penghasilan yang dimiliki oleh para karyawan bagian produksi pabrik roti “Melati Bakery” adalah sebagian besar karyawan memiliki tingkat penghasilan berkisar antara < Rp 400.000,- per bulan dengan jumlah karyawan sebanyak 43 (61%) orang karyawan. Pada tingkat penghasilan Rp 401.000,- s/d Rp 600.000,- terdapat 24 (34%) orang karyawan. Sedangkan pada tingkat penghasilan Rp 601.000,- s/d Rp 800.000,- hanya terdapat 2 (3%) orang karyawan, dan terdapat 1 (%) orang karyawan pada bagian produksi pabrik “Melati Bakery” yang memiliki tingkat penghasilan > Rp 800.000,- perbulan.

4.2.2 Penilaian Karyawan Terhadap Lingkungan Pabrik Roti “Melati Bakery”

Untuk menjelaskan hasil penilaian responden terhadap variabel penelitian, dilakukan berdasarkan nilai rata-rata pada setiap variabel.

Penilaian responden tertinggi dengan skor rata-rata 5 dan skor penilaian terendah adalah 1 maka dapat ditentukan interval sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{skor maksimum} - \text{skor minimum}}{\text{jumlah kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,80$$

Sehingga dapat ditentukan range jawaban sebagai berikut :

Skor rata-rata antara 1,00 – 1,79 : Sangat tidak setuju

Skor rata-rata antara 1,80 – 2,59 : Tidak setuju

Skor rata-rata antara 2,60 – 3,39 : Ragu- ragu

Skor rata-rata antara 3,40 – 4,19 : Setuju

Skor rata-rata antara 4,20 – 5,00 : Sangat setuju

Berdasarkan kriteria jawaban tersebut maka dapat dijelaskan deskriptif penilaian karyawan terhadap variabel penelitian sebagai berikut:

4.2.2.1 Penilaian Karyawan Terhadap Lingkungan Non Fisik Pabrik Roti “Melati Bakery”

Hasil perhitungan skor penilaian karyawan bagian produksi terhadap lingkungan non fisik pabrik roti “Melaty Bakery” dapat dilihat sebagaimana dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Penilaian Karyawan Terhadap
Lingkungan Non Fisik Pabrik Roti “Melati Bakery”

No	Elemen Atribut	Skor
1	Hubungan antara karyawan satu dengan karyawan lain sangat dekat	4,18
2	Hubungan karyawan dengan atasan sangat baik	4,24
3	Apabila memberikan teguran thd pekerjaan, atasan melakukan dengan bijaksana	4,39
4	Atasan selalu memberikan pelatihan tentang pembuatan roti baru	4,21
5	Sistem penggajian yang ada mendorong karyawan	4,24

	untuk berprestasi	
6	Atasan memberi waktu istirahat yang cukup kepada karyawan	4,26
7	Sisitem pergajian ditempat kerja sudah cukup adil.	4,09
8	Jika karyawan dalam kesulitan melakukan pekerjaan maka karyawan lain bersedia membantu.	4,41
Rata-rata		4,25

Sumber : Data Primer yang diolah, 2007

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa skor rata-rata penilaian karyawan bagian produksi pabrik roti “Melati Bakery” terhadap lingkungan non fisik adalah sebagai berikut: pernyataan bahwa jika karyawan kesulitan dalam melakukan pekerjaan maka karyawan lain bersedia membantu, menduduki peringkat pertama dengan skor tertinggi yaitu sebesar 4,41. Sedangkan skor terendah pada variabel lingkungan non fisik terdapat pada pernyataan bahwa: Sistem penggajian ditempat kerja sudah cukup adil dengan skor sebesar 4,09. Dilanjutkan dengan pernyataan- pernyataan lain dari variabel lingkungan non fisik lainnya. Apabila memberikan teguran terhadap pekerjaan, atasan melakukan denan bijaksana, dengan skor sebesar 4,39. Atasan memberikan waktu istirahat yang cukup kepada karyawan, dengan skor sebesar 4,26. Sistem penggajian yang ada mendorong karyawan untuk berprestasi, dengan skor sebesar 4,24. hubungan karyawan denga atasan sangat baik, dengan skor sebesar 4,24. Atasan selalu memberikan pelatihan tentang pembuatan roti baru, denagan skor sebesar 4,21. Hubungan antara karyawan satu dengan karyawan lain sangat dekat, dengan skor sebesar 4,18.

4.2.2.2 Penilaian Karyawan Terhadap Lingkungan Fisik Pabrik Roti “Melati Bakery”

Hasil perhitungan skor penilaian karyawan bagian produksi terhadap lingkungan fisik pabrik roti “Melaty Bakery” dapat dilihat sebagaimana dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Penilaian Karyawan Terhadap
Lingkungan Fisik Pabrik Roti “Melati Bakery”

No	Elemen Atribut	Skor
1	Karyawan dapat menggunakan semua perlengkapan dan alat kerja dengan baik	4,00
2	Ventilasi dan penerangan ditempat kerja cukup baik	3,99
3	Alat dan fasilitas ditempat kerja sudah sesuai dengan standar kerja	3,71
4	Ruangan kerja yang cukup luas sehingga karyawan bekerja dengan baik	3,76
5	Sarana kamar mandi ditempat kerja cukup memadai	4,03
6	Ditempat kerja sudah tersedia fasilitas tempat ibadah yang cukup	4,24
7	Sarana parkir yang telah disediakan sudah baik dan terjamin keamanannya.	4,17
8	Karyawan tidak merasa tergannggu oleh suara bising dari lingkungan sekitar tempat kerja.	3,7
	Rata- rata	3,95

Sumber : Data Primer yang diolah, 2007

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa skor rata-rata penilaian karyawan bagian produksi terhadap lingkungan pabrik roti “Melati Bakery” adalah sebagai berikut: pada pernyataan bahwa ditempat kerja sudah tersedia tempat ibadah yang cukup memiliki skor tertinggi dengan skor sebesar 4,24. Sedangkan skor terkecil diduduki oleh pernyataan bahwa karyawan tidak merasa terganggu oleh suara bising dari lingkungan sekitar tempat kerja, dengan skor sebesar 3,7. Diikuti oleh pernyataan- pernyataan lainnya dari variabel lingkungan fisik. Sarana

parkir yang telah disediakan sudah baik dan terjamin keamanannya, dengan skor 4,17. Sarana kamar mandi ditempat kerja cukup memadai, dengan skor 4,03. Karyawan dapat menggunakan semua perlengkapan dan alat kerja dengan baik, dengan skor sebesar 4,00. Ventilasi dan penerangan ditempat kerja cukup baik, dengan skor 3,99. Ruangan kerja yang cukup luas sehingga karyawan bekerja dengan baik, dengan skor 3,76. alat dan fasilitas kerja sudah sesuai dengan standar kerja, dengan skor 3,71.

Melihat hasil skor tertinggi yang diperoleh dari variabel lingkungan fisik, atas pernyataan bahwa ditempat kerja sudah tersedia fasilitas tempat ibadah yang cukup, dengan skor 4,24. Hal ini menunjukkan bahwa atasan sangat memperhatikan kebutuhan rohani para karyawan dengan menyediakan tempat ibadah.

4.2.2.3 Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Roti “Melati Bakery”

Hasil perhitungan skor produktivitas kerja karyawan dapat dilihat sebagaimana dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Roti “Melati Bakery”

No	Elemen Atribut	Skor
1	Hasil produksi karyawan dari hari kehari semakin bertambah.	3,99
2	Karyawan selalu dapat melaksanakan pekerjaan dengan target perusahaan.	4,07
3	Karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.	3,74
4	Ketelitian dan kecermatan karyawan dalam melakukan pekerjaan semakin hari semakin baik,	3,96
5	Kemampuan dan pengalaman karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan setiap hari semakin meningkat.	4,06
6	Kemampuan karyawan dalam menggunakan alat kerja semakin meningkat.	3,97
7	Kualitas produk yang karyawan buat semakin hari	4,14

	semakin baik.	
8	Motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, karena semakin hari semakin bertambah.	4,11
	Rata-rata	4,00

Sumber : Data Primer yang diolah, 2007

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa skor rata-rata penilaian responden terhadap atribut produk adalah sebagai berikut: skor tertinggi pada variabel produktivitas kerja sebesar 4,14 atas pernyataan bahwa Kualitas produk yang karyawan buat semakin hari semakin baik. Sedangkan pernyataan bahwa memiliki skor paling rendah yaitu 3,74 dengan pernyataan bahwa: Karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Dilanjutkan dengan pernyataan- pernyataan lain pada variabel produktivitas kerja: Motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, karena semakin hari semakin bertambah, dengan skor 4,11. Karyawan selalu dapat melaksanakan pekerjaan dengan target perusahaan, dengan skor 4,07. Kemampuan dan pengalaman karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan setiap hari semakin meningkat, dengan skor 4,06. Ketelitian dan kecermatan karyawan dalam melakukan pekerjaan semakin hari semakin baik, dengan skor 3,96. Karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, dengan skor 3,74.

4.3 Analisis Kuantitatif

4.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini dilakukan uji regresi linier berganda karena terdapat beberapa variabel bebas atau *independent variabel* yang akan diujikan dengan variabel terikat atau *dependent variabel*. Dalam hal ini, rumus yang akan digunakan adalah:

$$y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana :

y : variabel terikat (produktivitas)

b_0 : konstanta

b_1 & b_2 : koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependent yang didasarkan pada variabel independen atau besarnya nilai koefisien regresi untuk variabel dependen

X_1 : variabel bebas (lingkungan fisik)

X_2 : variabel bebas (lingkungan non fisik)

Berdasarkan data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 11.5 dan ringkasan hasil statistic sebagai berikut:

Tabel 4.10
Ringkasan Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8,191	2,288		-3,579	,001
	X1	,324	,048	,336	6,716	,000
	X2	,925	,057	,807	16,112	,000

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas diperoleh konstanta dan koefisien berganda untuk masing-masing variabel yang dapat ditulis melalui persamaan sebagai berikut:

$$Y = -8,191 + 0,324X_1 + 0,925X_2$$

Selanjutnya dari regresi linier berganda tersebut dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

a) Makna konstanta sebesar -8,191

Konstanta (a) menunjukkan nilai -8,191 berarti bahwa produktivitas kerja memiliki nilai negatif sebesar -8,191 apabila lingkungan fisik dan non fisik diabaikan. Artinya apabila variabel lingkungan fisik dan non fisik diabaikan maka produktivitas kerja karyawan terhadap variabel lingkungan fisik dan non fisik adalah negatif sebesar -8,191.

b) Makna koefisien regresi variabel lingkungan non fisik.

Variabel lingkungan non fisik mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan koefisien regresi sebesar 0,324 artinya apabila variabel lingkungan non fisik meningkat sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat

sebesar 0,324 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel lingkungan non fisik dalam kondisi konstan.

c) Makna koefisien regresi variabel lingkungan fisik

Variabel lingkungan fisik mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,925 artinya apabila variabel lingkungan fisik meningkat sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,925 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel lingkungan non fisik dalam kondisi konstan.

4.3.2 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel-variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*) yang secara bersama-sama dapat diketahui dengan menggunakan koefisien determinasi (*R-square*). Besarnya nilai koefisien determinasi berada antara 0 sampai dengan 1. Apabila nilainya semakin mendekati 0 maka semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Juga sebaliknya, jika nilainya semakin mendekati angka 1 maka semakin besar pula pengaruhnya. Untuk menganalisis koefisien determinasi, maka penulis menggunakan bantuan *statistical software* SPSS. Dan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11
koefisien determinasi dan standart
error of estimate dari hasil analisis regresi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,914 ^a	,835	,830	1,4724

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil diatas, koefisien determinasi yang dihasilkan sebesar 0,835 berarti bahwa pengaruh variabel lingkungan non fisik dan fisik terhadap variabel produktivitas kerja adalah sebesar 83,5 %, sedangkan sisanya 16,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

4.3.3 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis kolerasi dilakukan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel terikat Y (*dependent variable*) dengan variabel bebas X (*independent variable*). Asumsi dari koefisien kolerasi adalah jika nilai yang dihasilkan berada antara $-1,00$ sampai dengan $+1,00$ maka hal ini disebut sebagai kolerasi sempurna. Hasil koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.12
Koefisien korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,914 ^a	,835	,830	1,4724

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Hasil pengolahan data tersebut menunjukkan bahwa hubungan koefisien korelasi antara variabel lingkungan non fisik dan fisik terhadap variabel produktivitas kerja sebesar 0.914. Berarti nilai mendekati angka 1 artinya pengaruh lingkungan non fisik dan fisik terhadap variabel produktivitas kerja sangat kuat yaitu sebesar 91,4 %.

4.3.4 Uji t

Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh antara variabel lingkungan non fisik dan fisik terhadap variabel produktivitas kerja.

Dengan menggunakan program SPSS diperoleh tampilan sebagai berikut:

Tabel 4.13
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8,191	2,288		-3,579	,001
	X1	,324	,048	,336	6,716	,000
	X2	,925	,057	,807	16,112	,000

a. Dependent Variable: Y

Adapun langkah uji secara parsial adalah sebagai berikut :

1. Uji parsial untuk variabel lingkungan non fisik.

a. Menentukan formulasi hipotesis:

$$H_0 : b_1 = 0$$

Artinya:

variabel lingkungan non fisik (X_1) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

$$H_a : b_1 \neq 0$$

Artinya:

variabel lingkungan non fisik (X_1) mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja.

b. Menentukan taraf signifikansi sebesar 5%

c. Menguji hipotesis

- Jika Signifikansi ≤ 0.05 , maka H_0 ditolak
- Jika Signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima

d. Dari hasil pengolahan dengan menggunakan program SPSS nilai signifikansi variabel lingkungan non fisik sebesar 0.001. Nilai signifikan tersebut lebih kecil daripada taraf signifikan ($0.001 \leq 0.05$) dengan demikian H_0 ditolak.

e. Kesimpulan

H_0 ditolak berarti variabel lingkungan non fisik mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja.

2. Uji parsial untuk variabel lingkungan fisik.

a. Menentukan formulasi hipotesis:

$$H_0 : b_2 = 0$$

Artinya:

Variabel lingkungan fisik (X_2) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

$$H_a : b_2 \neq 0$$

Artinya:

Variabel lingkungan fisik (X_2) mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja.

- b. Menentukan taraf signifikansi sebesar 5%
- c. Menguji hipotesis
 - Jika Signifikansi ≤ 0.05 , maka H_0 ditolak
 - Jika Signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima
- d. Dari hasil pengolahan dengan menggunakan program SPSS nilai signifikansi variabel lingkungan fisik sebesar 0,000. Nilai signifikan tersebut lebih kecil daripada taraf signifikan ($0.000 > 0.05$) dengan demikian H_0 ditolak.
- e. Kesimpulan
 H_0 ditolak berarti bahwa variabel lingkungan fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

4.3.5 Uji f

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (X) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat/dependent (Y) untuk mengetahui pengaruh lingkungan non fisik dan lingkungan fisik yang merupakan lingkungan kerja terhadap produktivitas.

Dengan menggunakan program SPSS diperoleh tampilan sebagai berikut:

Tabel 4.14

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	734,514	2	367,257	169,397	,000 ^a
	Residual	145,257	67	2,168		
	Total	879,771	69			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Adapun langkah uji secara serentak adalah:

1. Menentukan formulasi hipotesis:

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

Artinya:

Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan non fisik (X_1) dan variabel lingkungan fisik (X_2) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Artinya:

Ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan non fisik (X_1) dan variabel lingkungan fisik (X_2) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

2. Menentukan taraf signifikansi sebesar 5%
3. Menguji hipotesis
 - Jika Signifikansi ≤ 0.05 , maka H_0 ditolak
 - Jika Signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima

4. Dari hasil pengujian secara serentak (uji F) diperoleh F hitung sebesar 169,397 dengan nilai signifikan 0.000. Nilai signifikan tersebut lebih kecil daripada taraf signifikan ($0.000 \leq 0.05$) dengan demikian H_0 ditolak.
5. Kesimpulan
 H_0 ditolak, berarti model regresi tepat digunakan untuk membuat prediksi yaitu ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan non fisik dan fisik secara serentak/ bersama- sama terhadap variabel dependen, produktivitas kerja karyawan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dalam penelitian mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pada Pabrik Roti ”Melati Bakery” dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan karakteristik konsumen

a. Berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan pengumpulan data yang dikumpulkan melalui kuisisioner maupun wawancara serta observasi, dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan adalah berjenis kelamin pria. Dari 70 karyawan yang diteliti 50 karyawan (71 %) diantaranya berjenis kelamin pria, sedangkan sisanya 20 karyawan (29%) berjenis kelamin wanita.

b. Berdasarkan usia

Berdasarkan pengumpulan data yang telah dibahas pada bab sebelumnya dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan berada pada bagian produksi merupakan usia remaja hingga dewasa awal, yang ditunjukkan dengan jumlah sebanyak 52 karyawan (74%) berusia antara 17 Tahun hingga 25 Tahun.

c. Berdasarkan tingkat pendapatan

Berdasarkan hasil data yang ditunjukkan pada bab IV tentang tingkat pendapatan dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat pendapatan berkisar kurang dari Rp 400.000,- dengan jumlah karyawan sebanyak 43 karyawan (61%).

d. Berdasarkan pendidikan terakhir

Berdasarkan tabel karakteristik karyawan yang ditinjau dari tingkat pendidikan terakhir, dapat dinyatakan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat pendidikan SMU dengan jumlah karyawan sebanyak 47 (67%) karyawan.

2. Berdasarkan analisis pengaruh lingkungan fisik dan non fisik pabrik roti “Melati Bakery” adalah sebagai berikut:

a. Berdasarkan analisa regresi linier berganda maka dapat diketahui bahwa lingkungan non fisik dan lingkungan fisik memiliki nilai yang positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja

b. Berdasarkan analisa uji parsial /uji t dapat diketahui bahwa lingkungan fisik dan non fisik memiliki pengaruh yang signifikan memiliki pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan karena memiliki nilai signifikan $< 0,05$.

c. Berdasarkan analisa uji secara serentak /uji f dapat diketahui bahwa variabel lingkungan fisik dan non fisik memiliki pengaruh. Ini terbukti bahwa f hitung lolos uji karena memiliki nilai

signifikan 0,000 dan nilai signifikan ini lebih kecil dari pada taraf nilai signifikan yang ditentukan yaitu 0,05 .

- d. Berdasarkan hasil analisa koefisien korelasi dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,914 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan fisik dan non fisik mempunyai pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan. Karena nilai korelasi 0,914 yang artinya mendekati angka 1.
- e. Koefisien determinasi (R^2) memiliki nilai sebesar 0,835 artinya 83,5 % produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan fisik dan non fisik. Sedangkan 16,5 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang ditetapkan dalam penelitian.

5.2 Saran

Setelah memperhatikan hasil analisa baik secara deskriptif maupun secara statistika, berikut ini beberapa saran yang mungkin dapat berguna sebagai bahan pertimbangan bagi pihak pengelola pabrik roti "Melati Bakery" yaitu:

1. Berdasarkan hasil penelitian, variabel lingkungan fisik mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap produktivitas. Perusahaan disarankan untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan variabel fisik. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memperbaiki hal-hal yang dirasa kurang, misalnyadengan cara memperbaiki penerangan di

ruangan kerja, memperbaiki ventilasi udara sehingga sirkulasi udara dapat berjalan dengan baik, menyediakan masker hidung, pakaian kerja sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan merasa nyaman.

2. Untuk variable non fisik, perusahaan disarankan untuk memperhatikannya lebih baik karena berdasarkan penelitian merupakan variabel yang paling rendah pengaruhnya terhadap produktivitas kerja, hal ini dapat dilakukan dengan cara menciptakan hubungan kerja yang baik dan harmonis diantara para karyawan serta antara atasan dan karyawan begitupun sebaliknya agar terjalin suasana kerja yang baik dan menyenangkan. Melakukan penilaian kerja secara objektif untuk mengetahui apakah hasil produksi sudah sesuai dengan standar perusahaan. Memberikan teguran kepada karyawan hendaknya di lakukan dengan bijaksana. Perbaikan lingkungan non fisik dapat menjalin suatu hubungan kerja sama yang erat diantara para pekerja dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam Jr, Everett E. & Ronald J. Ebert (1989). *Production and Operations Management: Concept, Models, and Behavior*. 3rd Edition. Prentice-Hall Inc.
- Ahyari, Agus (1986). *Manajemen Produksi (Perencanaan Sistem Produksi)*. Edisi Empat. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Assauri, Sofjan (1993). *Manajemen Produksi*. Edisi Empat. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Heizer, Jay & Barry Render (2005). *Operation Management (Manajemen Operasi)*. Edisi 7. Jakarta: Salemba Empat.
- Martoyo, Susilo (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Monday, R. Wayne, Shane R. Premeaux (1993). *Management: Concep, Practice and Skills*. 6th Edition. Boston: Allyn and Bacon.
- Padmasari, Cinantya (2006). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas pada Usaha Batik Surya Kencana*. Skripsi Sarjana (tidak dipublikasikan). Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UII.
- Rachmawati, Eka N. (2004). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia (Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif)*. Yogyakarta: Ekonosia Fakultas Ekonomi UII.
- Rahmawati, Eka (2005). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Berdasarkan Tanggapan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Skripsi Sarjana (tidak dipublikasikan). Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Darma.
- Reksohadiprodjo, Sukanto (1995). *Manajemen Produksi dan Operasi*. Edisi 1. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan Indriyo Gitosudarmo (1988). *Manajemen Produksi*. Edisi keempat (edisi revisi). Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Simamora, Henry (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.

Sumayang, Lalu (2003). *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi*. Edisi pertama. Jakarta: Salemba Empat.

Yamit, Zulian (2003). *Manajemen Produksi dan Operasi*. Edisi kedua. Yogyakarta: Ekonosia Fakultas Ekonomi UII.



LAMPIRAN I



Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/i : ditempat

Assalaamu' alaikum wr. Wb

Sehubungan dengan pelaksanaan penelitian skripsi saya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas pada pabrik roti "Melati Bakery", maka saya sebagai pelaksana penelitian akan menyebarkan angket atau kuisisioner kepada bapak/ibu yang bekerja pada pabrik roti "Melati Bakery".

Saya sangat mengharapkan kerjasama dan kesediaan bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi jawaban kuisisioner dengan sejujur-jujurnya.

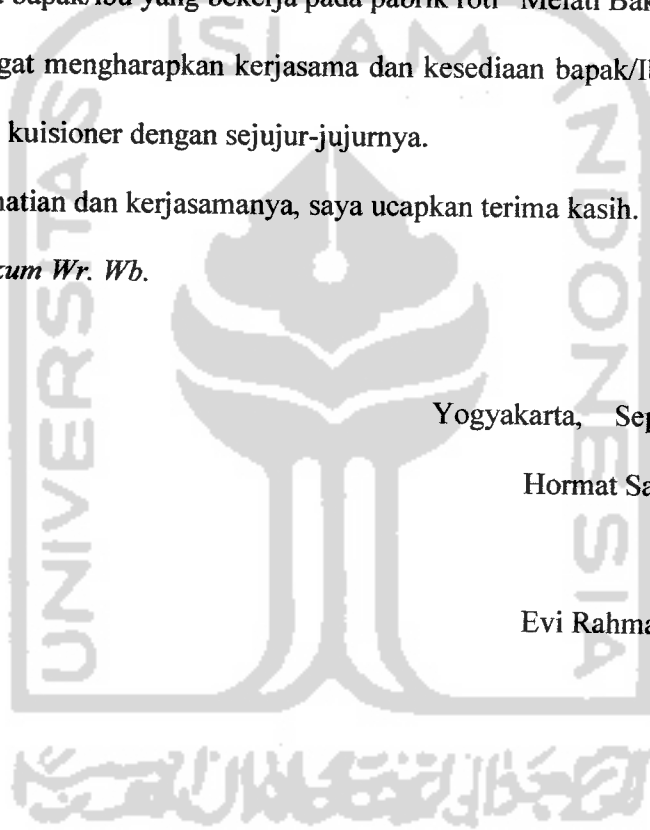
Atas perhatian dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, September 2006

Hormat Saya,

Evi Rahmawati



Kuisisioner

Petunjuk pengisian :

1. Bacalah setiap item-item dari seluruh pertanyaan dengan baik dan seksama.
2. Pilihlah dan berikan tanda (X) untuk jawaban yang paling sesuai menurut bapak/ibu/sdr/i ditempat yang telah disediakan.
3. Kami mohon kesediaan bapak/ibu/sdr/i untuk menjawab semua item pertanyaan tanpa terlewati.

Karakteristik Responden :

1. Jenis kelamin :
 - a. laki-laki
 - b. perempuan
2. Usia anda saat ini :
 - a. 17 – 25 th
 - b. 26 – 35 th
 - c. 35 – 45 th
 - d. 45 th ke atas
3. Pendidikan terakhir anda :
 - a. SD
 - b. SLTP
 - c. SMU/STM
 - d. sarjana
4. Penghasilan anda sebulan :
 - a. < Rp. 400.000
 - b. Rp. 401.000 – Rp. 600.000
 - c. Rp. 601.000 – Rp. 800.000
 - d. diatas Rp. 800.000

A. LINGKUNGAN NON FISIK

1. Hubungan saya (karyawan) dengan karyawan yang lain sangat dekat.
 - a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. ragu-ragu
 - d. tidak setuju
 - e. sangat tidak setuju
2. Hubungan saya (karyawan) dengan atasan (pemilik) sangat baik
 - a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. ragu-ragu
 - d. tidak setuju
 - e. sangat tidak setuju
3. Apabila memberikan teguran terhadap pekerjaan, atasan melakukannya dengan bijaksana
 - a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. ragu-ragu
 - d. tidak setuju
 - e. sangat tidak setuju
4. Atasan selalu memberikan pelatihan tentang pembuatan roti yang baru
 - a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. ragu-ragu
 - d. tidak setuju
 - e. sangat tidak setuju
5. Sistem paenggajian yang ada mendorong para karyawan untuk berprestasi
 - a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. ragu-ragu
 - d. tidak setuju
 - e. sangat tidak setuju
6. Atasan memberikan waktu istirahat yang cukup kepada saya (karyawan) pada saat bekerja
 - a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. ragu-ragu
 - d. tidak setuju
 - e. sangat tidak setuju
7. Sistem penggajian ditempat saya bekerja sudah cukup adil
 - a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. ragu-ragu
 - d. tidak setuju
 - e. sangat tidak setuju
8. Jika saya (karyawan) dalam kesulitan dalam melakukan pekerjaan maka teman kerja saya (karyawan lain) bersedia membantu saya
 - a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. ragu-ragu
 - d. tidak setuju
 - e. sangat tidak setuju

B. LINGKUNGAN FISIK

1. Saya dapat menggunakan semua perlengkapan dan alat kerja dengan baik
 - a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. ragu-ragu
 - d. tidak setuju
 - e. sangat tidak setuju
2. Ventilasi udara dan penerangan ditempat saya bekerja cukup baik
 - a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. ragu-ragu
 - d. tidak setuju
 - e. sangat tidak setuju
3. Alat dan fasilitas ditempat saya bekerja sudah sesuai dengan standar kerja
 - a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. ragu-ragu
 - d. tidak setuju
 - e. sangat tidak setuju
4. Ruangan tempat saya bekerja cukup luas sehingga saya dapat bekerja dengan baik
 - a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. ragu-ragu
 - d. tidak setuju
 - e. sangat tidak setuju
5. Sarana kamar mandi ditempat saya bekerja cukup memadai.
 - a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. ragu-ragu
 - d. tidak setuju
 - e. sangat tidak setuju
6. Ditempat saya bekerja sudah tersedia fasilitas tempat ibadah yang cukup
 - a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. ragu-ragu
 - d. tidak setuju
 - e. sangat tidak setuju
7. Sarana parkir yang telah disediakan sudah baik dan terjamin keamanannya
 - a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. ragu-ragu
 - d. tidak setuju
 - e. sangat tidak setuju
8. Saya tidak merasa terganggu oleh suara bising dari lingkungan sekitar tempat saya bekerja
 - a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. ragu-ragu
 - d. tidak setuju
 - e. sangat tidak setuju

C. PRODUKTIVITAS

1. Hasil produk yang saya buat dari hari ke hari jumlahnya semakin bertambah
 - a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. ragu-ragu
 - d. tidak setuju
 - e. sangat tidak setuju
2. Saya selalu dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan
 - a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. ragu-ragu
 - d. tidak setuju
 - e. sangat tidak setuju
3. Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan
 - a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. ragu-ragu
 - d. tidak setuju
 - e. sangat tidak setuju
4. Ketelitian dan kecermatan saya dalam melakukan pekerjaan semakin hari semakin baik
 - a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. ragu-ragu
 - d. tidak setuju
 - e. sangat tidak setuju
5. Kemampuan dan pengalaman saya dalam menyelesaikan pekerjaan setiap hari semakin meningkat
 - a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. ragu-ragu
 - d. tidak setuju
 - e. sangat tidak setuju
6. Kemampuan saya dalam menggunakan alat kerja semakin meningkat
 - a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. ragu-ragu
 - d. tidak setuju
 - e. sangat tidak setuju
7. Kualitas produk yang saya buat semakin hari semakin baik
 - a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. ragu-ragu
 - d. tidak setuju
 - e. sangat tidak setuju
8. Motivasi saya untuk bekerja lebih baik semakin hari semakin bertambah
 - a. sangat setuju
 - b. setuju
 - c. ragu-ragu
 - d. tidak setuju
 - e. sangat tidak setuju

LAMPIRAN II



UNIVERSITAS INDONESIA

Lingkungan Non Fisik (x1)

Correlations

	X_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1
X_1									
Pearson Correlation	1,000	,763**	,503**	,324**	,108	,061	-,026	,170	,655**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,006	,371	,616	,828	,159	,000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1_2									
Pearson Correlation	,763**	1,000	,481**	,507**	,151	,254*	,042	,307**	,772**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,212	,034	,729	,010	,000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1_3									
Pearson Correlation	,503**	,481**	1,000	,417**	,335**	,278*	,134	,183	,662**
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,005	,020	,269	,129	,000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1_4									
Pearson Correlation	,324**	,507**	,417**	1,000	,342**	,411**	,270*	,421**	,703**
Sig. (2-tailed)	,006	,000	,000		,004	,000	,024	,000	,000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1_5									
Pearson Correlation	,108	,151	,335**	,342**	1,000	,363**	,328**	,322**	,538**
Sig. (2-tailed)	,371	,212	,005	,004		,003	,006	,007	,000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1_6									
Pearson Correlation	,061	,254*	,278*	,411**	,363**	1,000	,403**	,383**	,582**
Sig. (2-tailed)	,616	,034	,020	,000	,003		,001	,001	,000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1_7									
Pearson Correlation	-,026	,042	,134	,270*	,328**	,403**	1,000	,326**	,422**
Sig. (2-tailed)	,828	,729	,269	,024	,006	,001		,006	,000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1_8									
Pearson Correlation	,170	,307**	,183	,421**	,322**	,383**	,326**	1,000	,607**
Sig. (2-tailed)	,159	,010	,129	,000	,007	,001	,006		,000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1									
Pearson Correlation	,655**	,772**	,662**	,703**	,538**	,582**	,422**	,607**	1,000
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Produktivitas (Y)

Correlations

	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Y
Y_1									
Pearson Correlation	1,000	,408**	,254*	,375**	,383**	,279*	,326**	,390**	,688**
Sig. (2-tailed)		,000	,034	,001	,001	,019	,006	,001	,000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y_2									
Pearson Correlation	,408**		,447**	,195	,204	,245*	,207	,288*	,562**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,105	,091	,041	,086	,016	,000
N	70		70	70	70	70	70	70	70
Y_3									
Pearson Correlation	,254*	,447**		,296*	,367**	,238*	,289*	,271*	,603**
Sig. (2-tailed)	,034	,000		,013	,002	,047	,015	,023	,000
N	70	70		70	70	70	70	70	70
Y_4									
Pearson Correlation	,375**	,195	,296*		,565**	,611**	,413**	,513**	,723**
Sig. (2-tailed)	,001	,105	,013		,000	,000	,000	,000	,000
N	70	70	70		70	70	70	70	70
Y_5									
Pearson Correlation	,383**	,204	,367**	,565**		,613**	,392**	,434**	,714**
Sig. (2-tailed)	,001	,091	,002	,000		,000	,001	,000	,000
N	70	70	70	70		70	70	70	70
Y_6									
Pearson Correlation	,279*	,245*	,238*	,611**	,613**		,471**	,509**	,693**
Sig. (2-tailed)	,019	,041	,047	,000	,000		,000	,000	,000
N	70	70	70	70	70		70	70	70
Y_7									
Pearson Correlation	,326**	,207	,289*	,413**	,392**	,471**		,554**	,663**
Sig. (2-tailed)	,006	,086	,015	,000	,001	,000		,000	,000
N	70	70	70	70	70	70		70	70
Y_8									
Pearson Correlation	,390**	,288*	,271*	,513**	,434**	,509**	,554**		,723**
Sig. (2-tailed)	,001	,016	,023	,000	,000	,000	,000		,000
N	70	70	70	70	70	70	70		70
Y									
Pearson Correlation	,688**	,562**	,603**	,723**	,714**	,693**	,663**	,723**	
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	70	70	70	70	70	70	70	70	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

	Mean	Std Dev	Cases
1. X1_2	4,2429	,8416	70,0
2. X1_3	4,3857	,8038	70,0
3. X1_4	4,2143	,6570	70,0
4. X1_5	4,2429	,6689	70,0
5. X1_6	4,2571	,6524	70,0
6. X1_7	4,0857	,6311	70,0
7. X1_8	4,4143	,6701	70,0

Statistics for SCALE	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
	29,8429	10,0474	3,1698	7

Item-total Statistics	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X1_2	25,6000	7,2870	,4517	,7392
X1_3	25,4571	7,3242	,4774	,7313
X1_4	25,6286	7,3673	,6304	,6991
X1_5	25,6000	7,8957	,4534	,7351
X1_6	25,5857	7,7244	,5232	,7214
X1_7	25,7571	8,3605	,3531	,7539
X1_8	25,4286	7,7847	,4850	,7287

Reliability Coefficients

N of Cases = 70,0 N of Items = 7

Alpha = ,7595

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis*****
 RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X2_1	4,0714	,6214	70,0
2.	X2_2	4,0571	,7781	70,0
3.	X2_3	3,7857	,7593	70,0
4.	X2_4	3,8143	,8894	70,0
5.	X2_5	4,0714	,5729	70,0
6.	X2_6	4,2857	,5683	70,0
7.	X2_7	4,2143	,6346	70,0
8.	X2_8	3,7571	,8754	70,0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	32,0571	12,2286	3,4969	8

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X2_1	27,9857	10,2752	,3934	,7360
X2_2	28,0000	9,3623	,4748	,7213
X2_3	28,2714	8,8383	,6232	,6911
X2_4	28,2429	8,2445	,6251	,6872
X2_5	27,9857	9,9853	,5290	,7167
X2_6	27,7714	10,3238	,4331	,7309
X2_7	27,8429	9,7865	,5136	,7165
X2_8	28,3000	10,7348	,1268	,7957

Reliability Coefficients

N of Cases = 70,0 N of Items = 8

Alpha = ,7523

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA).

		Mean	Std Dev	Cases
1.	Y_1	3,9857	1,0143	70,0
2.	Y_2	4,0714	,5976	70,0
3.	Y_3	3,7429	,7743	70,0
4.	Y_4	3,9571	,6469	70,0
5.	Y_5	4,0571	,5617	70,0
6.	Y_6	3,9714	,5099	70,0
7.	Y_7	4,1429	,6206	70,0
8.	Y_8	4,1143	,6265	70,0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	32,0429	12,8822	3,5892	8

Item-total Statistics	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Y_1	28,0571	8,8373	,5002	,8065
Y_2	27,9714	10,8108	,4362	,7997
Y_3	28,3000	10,1261	,4376	,8029
Y_4	28,0857	9,9636	,6123	,7757
Y_5	27,9857	10,3331	,6185	,7781
Y_6	28,0714	10,6180	,6031	,7824
Y_7	27,9000	10,3232	,5452	,7856
Y_8	27,9286	10,0383	,6174	,7756

Reliability Coefficients

N of Cases = 70,0

N of Items = 8

Alpha = ,8095

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a		Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,914 ^a	,835	,830	1,4724

- a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	734,514	2	367,257	169,397	,000 ^a
	Residual	145,257	67	2,168		
	Total	879,771	69			

- a. Predictors: (Constant), X2, X1
 b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8,191	2,288		-3,579	,001
	X1	,324	,048	,336	6,716	,000
	X2	,925	,057	,807	16,112	,000

- a. Dependent Variable: Y

**TABEL KORELASI PEARSON PRODUCT MOMENT
PADA α 5 %**

DF	2-tailed	1-tailed	DF	2-tailed	1-tailed	DF	2-tailed	1-tailed
1	0.9969	0.9877	51	0.2704	0.2282	101	0.1936	0.1629
2	0.9500	0.9000	52	0.2679	0.2261	102	0.1927	0.1622
3	0.8783	0.8054	53	0.2654	0.2240	103	0.1917	0.1614
4	0.8114	0.7293	54	0.2630	0.2219	104	0.1908	0.1606
5	0.7545	0.6694	55	0.2607	0.2199	105	0.1899	0.1598
6	0.7067	0.6215	56	0.2584	0.2180	106	0.1891	0.1591
7	0.6664	0.5822	57	0.2562	0.2161	107	0.1882	0.1584
8	0.6319	0.5494	58	0.2540	0.2143	108	0.1873	0.1576
9	0.6021	0.5214	59	0.2519	0.2125	109	0.1865	0.1569
10	0.5760	0.4973	60	0.2499	0.2107	110	0.1856	0.1562
11	0.5529	0.4762	61	0.2479	0.2090	111	0.1848	0.1555
12	0.5324	0.4575	62	0.2459	0.2074	112	0.1840	0.1548
13	0.5140	0.4409	63	0.2440	0.2057	113	0.1832	0.1541
14	0.4973	0.4259	64	0.2421	0.2041	114	0.1824	0.1535
15	0.4821	0.4124	65	0.2403	0.2026	115	0.1816	0.1528
16	0.4683	0.4000	66	0.2385	0.2011	116	0.1808	0.1521
17	0.4555	0.3887	67	0.2368	0.1996	117	0.1801	0.1515
18	0.4438	0.3783	68	0.2351	0.1981	118	0.1793	0.1509
19	0.4329	0.3687	69	0.2334	0.1967	119	0.1786	0.1502
20	0.4227	0.3598	70	0.2318	0.1953	120	0.1778	0.1496
21	0.4132	0.3515	71	0.2302	0.1940	121	0.1771	0.1490
22	0.4044	0.3438	72	0.2286	0.1926	122	0.1764	0.1484
23	0.3961	0.3365	73	0.2271	0.1913	123	0.1757	0.1478
24	0.3882	0.3297	74	0.2256	0.1900	124	0.1750	0.1472
25	0.3809	0.3233	75	0.2241	0.1888	125	0.1743	0.1466
26	0.3739	0.3172	76	0.2226	0.1876	126	0.1736	0.1460
27	0.3673	0.3115	77	0.2212	0.1864	127	0.1729	0.1454
28	0.3610	0.3061	78	0.2198	0.1852	128	0.1723	0.1449
29	0.3550	0.3009	79	0.2185	0.1840	129	0.1716	0.1443
30	0.3494	0.2960	80	0.2171	0.1829	130	0.1709	0.1438
31	0.3440	0.2913	81	0.2158	0.1817	131	0.1703	0.1432
32	0.3388	0.2869	82	0.2145	0.1806	132	0.1697	0.1427
33	0.3338	0.2826	83	0.2132	0.1796	133	0.1690	0.1422
34	0.3291	0.2785	84	0.2120	0.1785	134	0.1684	0.1416
35	0.3246	0.2746	85	0.2107	0.1775	135	0.1678	0.1411
36	0.3202	0.2709	86	0.2095	0.1764	136	0.1672	0.1406
37	0.3160	0.2673	87	0.2084	0.1754	137	0.1666	0.1401
38	0.3120	0.2638	88	0.2072	0.1744	138	0.1660	0.1396
39	0.3081	0.2605	89	0.2060	0.1735	139	0.1654	0.1391
40	0.3044	0.2573	90	0.2049	0.1725	140	0.1648	0.1386
41	0.3008	0.2542	91	0.2038	0.1716	141	0.1642	0.1381
42	0.2973	0.2512	92	0.2027	0.1707	142	0.1636	0.1376
43	0.2940	0.2483	93	0.2016	0.1697	143	0.1631	0.1371
44	0.2907	0.2455	94	0.2006	0.1688	144	0.1625	0.1367
45	0.2876	0.2429	95	0.1995	0.1680	145	0.1620	0.1362
46	0.2845	0.2403	96	0.1985	0.1671	146	0.1614	0.1357
47	0.2816	0.2377	97	0.1975	0.1662	147	0.1609	0.1353
48	0.2787	0.2353	98	0.1965	0.1654	148	0.1603	0.1348
49	0.2759	0.2329	99	0.1955	0.1646	149	0.1598	0.1344
50	0.2732	0.2306	100	0.1946	0.1638	150	0.1593	0.1339

Sumber : Database Microsoft Excel