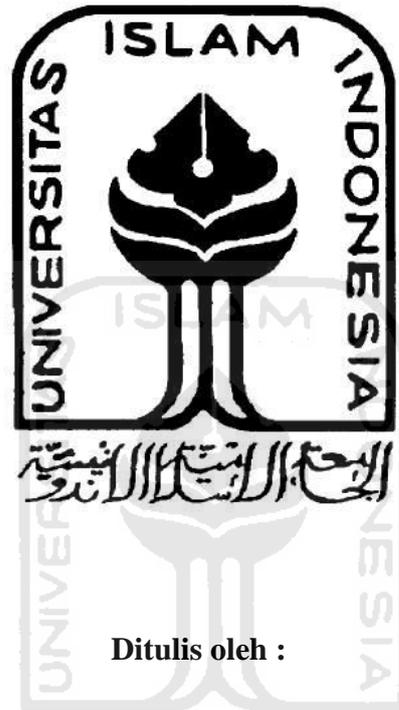


**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
PRODUKSI PADA TOKO PORMIL, CIBADUYUT, BANDUNG**

SKRIPSI



Ditulis oleh :

Nama : Elfan Wahyu Mulyana
Nomor Mahasiswa : 07311085
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Operasi

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA**

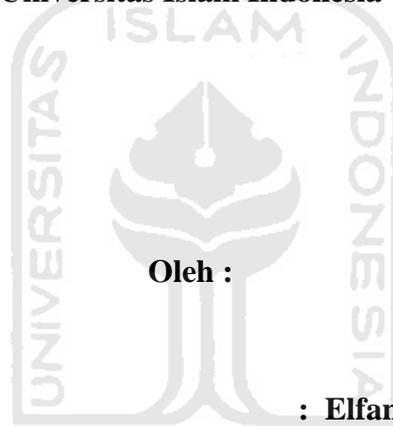
2012

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
PRODUKSI PADA TOKO PORMIL, CIBADUYUT, BANDUNG**

SKRIPSI

**Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar
sarjana strata - I di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi,**

Universitas Islam Indonesia



Oleh :

Nama : Elfan Wahyu Mulyana
Nomor Mahasiswa : 07311085
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Operasi

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA**

2012

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 oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/ sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”



Yogyakarta, 11 Januari 2012

Penulis,



Elfan Wahyu Mulyana

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
PRODUKSI PADA TOKO PORMIL, CIBADUYUT, BANDUNG**

Nama : Elfan Wahyu Mulyana

Nomor Mahasiswa : 07311085

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Operasi



Yogyakarta, 11 Januari 2012

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing

Drs. Nursya'bani Purnama, M.Si.

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN

Telah dipertahankan/diajukan dan disahkan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar sarjana strata –I Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Nama : Elfan Wahyu Mulyana
Nomor Mahasiswa : 07311085
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Operasi

Yogyakarta, 15 Februari 2012

Disahkan oleh :

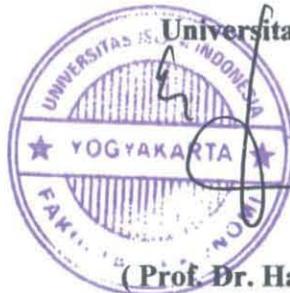
Penguji/ Pembimbing Skripsi : Drs. Nursya'bani Purnama, M.Si

Penguji : Dra. Siti Nursyamsiah, MM

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Indonesia



(Prof. Dr. Hadri Kusuma, MBA)

Pengaruh lingkungan kerja terhadap Produktivitas Produksi Pada Toko Pormil, Cibaduyut, Bandung.

Abstrak

Perkembangan ekonomi yang semakin cepat dan didukung oleh kemajuan teknologi menyebabkan persaingan yang ketat antara perusahaan. Setiap perusahaan harus mampu mempertahankan kelangsungan hidup secara seimbang agar tidak menghambat proses produksi. Demikian pula, sebuah perusahaan sepatu yang berada di bawah studi di Pormil Toko, Cibaduyut, Bandung. Permasalahan yang diangkat adalah tentang kondisi kerja, produktivitas manufaktur, dan pengaruh lingkungan pada produktivitas tenaga kerja dalam produksi Toko Pormil. Penelitian dilakukan dengan menggunakan variabel independen dan variabel dependen dalam lokasi penelitian adalah di Toko Pormil, Cibaduyut, Bandung. Metode pengumpulan data dilakukan dengan mengumpulkan data sekunder yang onprimary dan kemudian akan diuji instrumen penelitian. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa rata-rata 3,75 karyawan menilai apakah non-fisik lingkungan kerja dan rata-rata 3,69 karyawan untuk menilai baik lingkungan kerja fisik. Selain itu 55,9 persen dari lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas dalam produksi Toko Pormil. Kesimpulannya adalah bahwa pengaruh non-fisik lingkungan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas produksi di Toko Pormil. Saran yang diberikan yang selanjutnya harus meningkatkan lingkungan kerja non-fisik seperti menjaga hubungan baik dalam perusahaan untuk membuat tim kerja dan meningkatkan lingkungan kerja fisik misalnya dengan memakai warna dinding yang meningkatkan semangat kerja.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Produksi Produktivitas, dan Pengaruh Lingkungan Kerja

The working environment influences Against Productivity Production in Stores Pormil, Cibaduyut, Bandung.

Abstract

An increasingly rapid economic development and supported by technological advances led to intense competition between companies. Every company should be able to maintain its viability in a balanced way so as not to inhibit the production process. Similarly, a shoe company that is under study in Pormil Stores, Cibaduyut, Bandung. The issue raised is about the working conditions, manufacturing productivity, and environmental influences on the productivity of labor in the production of Stores Pormil. The study was conducted using the independent variables and the dependent variable in the study site is in Stores Pormil, Cibaduyut, Bandung. Methods of data collection is done by collecting data on primary and secondary which will then be tested research instruments. In this study it was found that on average 3.75 employees assess whether non-physical work environment and an average of 3.69 employees to assess both the physical work environment. In addition 55.9 percent of the work environment affects productivity in the production of Stores Pormil. The conclusion was that the influence of non-physical work environment and physical work environment on the productivity of production in Stores Pormil. Advice given which should further improve the non-physical work environment such as maintaining good relations within the company to make the team work and improve the physical working environment for example by wearing the color of the walls that enhance morale.

Key words : The Working Environment, Productivity Production, and Working Environment Influences.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah S.W.T, karena atas berkah dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan hukum/skripsi ini dengan judul: **Pengaruh lingkungan kerja terhadap Produktivitas Produksi Pada Toko Pormil, Cibaduyut, Bandung**, sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta tepat pada waktunya. Disadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan hukum/skripsi ini penulis banyak mendapatkan uluran tangan, bantuan, dan bimbingan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Hadri Kusuma, MBA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta;
2. Dosen Pembimbing Skripsi Nursya'bani Purnama, S.E., M.Si. yang telah membimbing Penulis dalam menyelesaikan skripsi ini;
3. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
4. Seluruh Staff Administrasi, Staff Pengajaran, Staff Perpustakaan, Staff Laboratorium, karyawan dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta;
5. Bapak H. Alo Suherman, selaku Pemilik toko sepatu yaitu Toko Pormil yang telah memberikan izin kepada penulis untuk dapat melakukan penelitian di Toko Pormil, Cibaduyut, Bandung.
6. Ibu Nia Suherman, selaku istri Bapak H. Alo Suherman yang telah menyediakan

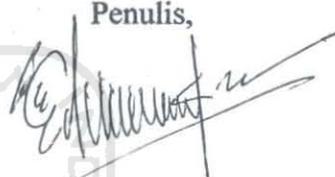
- waktu untuk membantu penulis dalam melakukan penelitian dan wawancara;
7. Mang Aden, selaku Staff Toko Pormil yang telah menyediakan waktunya untuk membantu penulis dalam melakukan penelitian dan wawancara;
 8. Segenap Staff pegawai Toko Pormil, Cibaduyut, Bandung dan pihak-pihak yang telah menyediakan waktunya untuk membantu penulis dalam melakukan penelitian;
 9. Kedua orang tuaku, Ayahanda Acin Supriatin Bakris dan Ibunda Dewi Siti Utari tercinta yang senantiasa memberikan doa, ridho, semangat, dorongan, cinta dan kasih sayang;
 10. Adik Yeni Febriani yang selalu memberi perhatian, semangat dan dorongan serta keluarga besarku yang selalu menyemangati dan mendoakanku;
 11. Orang yang selalu memberi cinta, inspirasi, dorongan, rasa sabar serta semangat kepadaku, Ida Hernawati terimakasih atas pengertian, semangat, cinta dan kasih sayangmu;
 12. Seluruh Keluarga besar tercinta yang selalu mendoakan dan memberi dukungan kepadaku;
 13. Teman-temanku yang senantiasa ada dan membantuku Anak Menteri, Anak Cyber, dan yang tidak disebutkan satu persatu yang meringankan segala kesulitan dan kesusahan yang kuhadapi.
 14. Semua yang telah membantu penelitian skripsi ini, terima kasih atas kasih dukungan dan semangat yang telah kalian berikan.

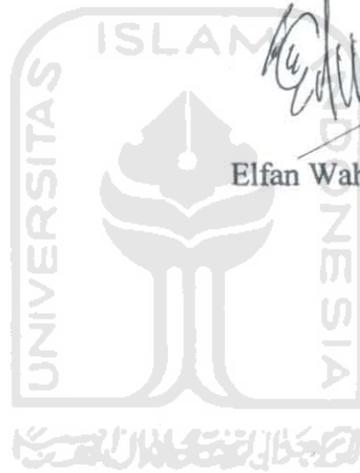
Penulis menyadari bahwa penulisan hukum ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan adanya masukan, kritik dan saran yang sifatnya membangun sebagai bahan perbaikan dan penyempurnaan selanjutnya.

Akhirnya ucapan terima kasih yang tulus ini penulis akhiri dengan doa dan harapan agar penulisan ekonomi manajemen ini dapat bermanfaat bagi kemajuan ilmu pengetahuan khususnya Ilmu Manajemen Operasi dan berguna bagi semua pihak.

Yogyakarta, 11 Januari 2012

Penulis,


Elfan Wahyu Mulyana



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	4
1.3. Maksud Dan Tujuan.....	5
1.4. Kegunaan Penelitian.....	5
1.4.1. Kegunaan Akademis.....	5
1.4.2. Kegunaan Praktis	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori.....	6
2.1.1. Lingkungan Kerja.....	6
2.1.1.1. Faktor-faktor lingkungan kerja non fisik.....	8
2.1.1.2. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik.....	9
2.1.1.2.1. Penerangan.....	9

2.1.1.2.2.	Suhu udara.....	10
2.1.1.2.3.	Suara bisisng.....	13
2.1.1.2.4.	Penggunaan warna.....	14
2.1.1.2.5.	Ruang gerak.....	16
2.1.1.2.6.	Keamanan bekerja.....	17
2.1.2.	Produktivitas.....	19
2.1.2.1.	Waktu kerja produktif.....	21
2.1.2.2.	Faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja.....	24
2.1.2.3.	Upaya untuk meningkatkan produktifitas kerja.....	27
2.1.2.4.	Pengukuran produktivitas.....	28
2.1.3.	Manajemen produksi dan operasi.....	31
2.1.3.1.	Ruang lingkup manajemen dan operasi.....	32
2.1.3.2.	Pengertian Proses Produksi.....	35
2.1.3.3.	Jenis-jenis proses produksi.....	36
2.2.	Penelitian Terdahulu.....	37
2.4.	Kerangka Pemikiran.....	40

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1.	Lokasi Penelitian.....	41
3.2.	Variabel Penelitian.....	41
3.3.	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	41
3.4.	Populasi Dan Sampel Penelitian.....	46
3.4.1.	Populasi.....	46
3.4.2.	Sampel.....	47
3.5.	Metode Pengumpulan Data.....	47
3.6.	Uji instrumen penelitian.....	48

3.6.1.	Uji validitas.....	48
3.6.2.	Uji reliabilitas.....	49
3.7.	Alat analisis data.....	50
3.7.1.	Analisi deskriptif.....	50
3.7.2.	Analisis regresi linier berganda.....	50
BAB IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN		
4.1.	Uji kualitas data.....	54
4.1.1.	Uji validitas.....	54
4.1.2.	Uji kehandalan instrument penelitian (Reliability test).....	56
4.2.	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	57
4.2.1.	Variabel independent.....	57
4.2.2.	Variabel produktivitas produksi karyawan (Y).....	64
4.3.	Analisis Kuantitatif.....	67
4.3.1.	Hasil analisis regresi linier berganda.....	68
4.3.2.	Interperstasi persamaan regresi.....	68
4.3.2.1	Konstanta (Koefisien a).....	69
4.3.2.2	Koefisien Lingkungan kerja non fisik (b_1).....	69
4.3.2.3	Koefisien Lingkungan kerja fisik (b_2).....	69
4.3.3.	Uji hipotesis.....	69
4.3.3.1	Uji F.....	69
4.3.3.2	Uji t.....	71
4.3.3.3	Analisis Determinasi Berganda (R^2) dan Koefisien Determinasi Parsial (r^2).....	72
4.4.	Pembahasan Dan Implikasi.....	73
4.4.1.	Analisis deskriptif.....	73
4.4.2.	Analisis kuantitatif.....	74

4.4.2.1.	Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas produksi karyawan.....	74
4.4.2.2.	Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas Produksi karyawan.....	76
4.4.2.3.	Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas produksi karyawan.....	77
BAB V.	KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1.	Kesimpulan.....	79
5.2.	Saran.....	80
DAFTAR TABEL.....		xiv
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.	Model Penelitian.....	40
Tabel. 2.1.2.2.	Pengaruh Temperatur Terhadap Aktifitas Manusia.....	12
Tabel 2.1.3.2.	Diagram Produktivitas Organisasi.....	26
Tabel 2.1.4.	Sistem Produksi dan Operasi.....	32
Tabel. 4.1.	Rangkuman Uji Validitas Instrumen Pertanyaan.....	55
Tabel. 4.2.	Ringkasan Hail Pengujian Reliabilitas.....	56
Tabel. 4.3.	Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1).....	58
Tabel. 4.4.	Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2).....	61
Tabel. 4.5.	Variabel Produksi Karyawan (Y).....	65
Tabel. 4.5.	Hasil Regresi Pengaruh Independent Terhadap Produktivitas Produksi Karyawan.....	68

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan perekonomian saat ini semakin pesat dengan diiringi kemajuan teknologi yang semakin canggih. Hal ini menyebabkan timbulnya persaingan yang semakin ketat diantara perusahaan – perusahaan. Setiap perusahaan dihadapkan pada masalah mengenai cara mempertahankan roda usahanya sehingga berkembang menjadi lebih baik. Perkembangan perekonomian dan kemajuan teknologi meningkatkan kebutuhan dan keinginan para konsumen terhadap produk yang dihasilkan oleh perusahaan, baik dalam jumlah, jenis produk, maupun mutu produk itu sendiri. Setiap perusahaan harus cermat dalam menjalankan usahanya agar tidak tertinggal oleh perusahaan lain.

Dengan perkembangan ekonomi yang pesat dan semakin ketatnya persaingan teknologi yang maju, setiap perusahaan harus menjaga kelangsungan hidupnya. Suatu perusahaan yang tidak menjaga lingkungan kerjanya secara seimbang dapat menimbulkan suatu permasalahan, misalnya permasalahan mengenai pelayanan, peralatan dan fasilitas - fasilitas lain yang digunakan dalam melakukan proses produksi.

Setiap perusahaan akan selalu dihadapkan dengan berbagai permasalahan. Oleh karena itu diperlukan pemikiran yang tinggi untuk memecahkan permasalahan-permasalahan tersebut. Untuk mencapai tujuan dan sasaran yang di

inginkan, setiap perusahaan harus dapat mengoptimalkan lingkungan kerja yang telah dimiliki, antara lain; lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non - fisik.

Persaingan yang ketat serta kemajuan teknologi yang pesat akan mengakibatkan produk baru secara terus menerus. Diperlukan suatu upaya untuk menerapkan teknik proses dan metode yang lebih baik agar tidak tersaingi oleh perusahaan lain. Pada dasarnya, kelancaran lingkungan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting pada setiap perusahaan, seperti menjamin kelancaran produktivitas produksi dengan adanya pemeliharaan kondisi lingkungan kerja.

Problematikanya adalah kurangnya kepastian mengenai bentuk lingkungan kerja yang semestinya dilakukan serta pemakaian prosedur kebijakan produksi yang perlu diterapkan agar tiap perusahaan dapat mempertahankan kondisi produktivitas produksi yang optimal. Hal tersebut merupakan hal yang penting bagi tiap perusahaan untuk mencapai kelancaran dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan produksi - produksinya. Selain itu, bentuk lingkungan kerja dan pemakaian prosedur kebijakan produksi yang baik juga dapat meningkatkan mutu produk dengan hasil yang baik dan menghindarkan biaya - biaya yang tidak diinginkan, serta fasilitas - fasilitas produksi dapat bekerja secara efisien sesuai dengan yang diharapkan.

Salah satu contoh yang akan diteliti adalah lingkungan kerja di Toko Pormil yang terletak di Kawasan Cibaduyut, Bandung. Toko pormil adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri sepatu. Barang - barang tersebut diproduksi mulai dari nol, artinya proses produksi yang dilakukan dimulai dari bahan - bahan mentah yang telah disediakan sampai menghasilkan suatu barang jadi yang siap untuk dijual. Sebagian besar barang yang diproduksi menggunakan bahan dasar

dari beberapa jenis kulit yang berkualitas. Pengolahan bahan dasar kulit menjadi barang jadi tentunya melalui tahapan-tahapan dalam proses produksinya, mulai dari pemotongan kulit, penghalusan, pembentukan sesuai pola, penjahitan, pengeleman/penempelan, tergantung barang apa yang akan dihasilkan. Proses produksi yang diterapkan di Toko Pormil tidak hanya bergantung pada alat bantu mesin, namun ada beberapa tahapan yang memang harus dikerjakan secara manual oleh pekerja. Lingkungan kerja yang ada di Toko Pormil tentunya sangat mempengaruhi kegiatan pekerja dalam melakukan produksi barang-barang yang bernilai jual tinggi tersebut, oleh karena itu *owner* yang memegang kendali atas Toko Pormil harus memperhatikan sarana dan prasarana yang baik yang tentunya dapat menunjang hasil produksi dan meningkatkan produktivitas para pekerjanya.

Lingkungan kerja yang produktif dapat mempengaruhi produktivitas produksi yang dikerjakan. Apabila produktivitas produksi di Toko Pormil sering mengalami masalah dalam lingkungan kerja, produksi yang dihasilkan menjadi kurang optimal dan akan mengurangi produktivitas para pekerjanya. Dengan adanya permasalahan tersebut tentunya akan mempengaruhi *income* atau keuntungan yang didapat. Dalam menangani hal tersebut, Toko Pormil belum maksimal dalam pemeliharaan lingkungan kerja yang baik sehingga produktivitas produksinya tidak berfungsi efisien dan maksimal. Proses pengecekan yang dilakukan di lingkungan kerja juga kurang berjalan lancar. Pemeliharaan lingkungan kerja Toko Pormil seharusnya dilakukan secara rutin untuk mengetahui tingkat produktivitas produksi yang dihasilkan. Apabila dalam upaya pemeliharaan lingkungan kerja yang diterapkan Toko Pormil memiliki banyak kesalahan, tentunya akan menyebabkan kerusakan lingkungan kerja yang lebih

fatal dan dapat menimbulkan gangguan atau menghambat proses produksi diluar prediksi. Oleh karena itu, Toko Pormil harus memiliki teknik tersendiri dalam memelihara lingkungan kerja guna untuk mendapatkan produktivitas produksi yang maksimal.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka akan dilakukan penelitian dengan judul:

“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Produksi Di Toko Pormil, Cibaduyut, Bandung“

1.2. Identifikasi Masalah

Permasalahan yang selalu dihadapi dalam lingkungan kerja di setiap perusahaan adalah permasalahan menyangkut usaha – usaha dalam meminimalkan kemungkinan terjadinya kemacetan yang diakibatkan oleh suatu kondisi atau fasilitas produksi yang tidak baik serta permasalahan mengenai usaha yang seharusnya dilakukan oleh perusahaan agar aktifitas lingkungan kerja yang dibutuhkan dapat dilakukan secara efisien.

Agar pembahasan yang dilakukan tepat pada arahnya dan tidak menyimpang pada tujuan semula, maka permasalahan yang akan diidentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja di Toko Pormil?
2. Bagaimana produktivitas produksi di Toko Pormil?
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas produksi di Toko Pormil?

1.3. Maksud dan Tujuan

Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk mengumpulkan data dan informasi yang berhubungan dengan lingkungan kerja sehingga dapat membantu dalam menunjang kelancaran produktivitas produksi di Toko Pormil.

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja yang ada di Toko Pormil.
2. Untuk mengetahui kelancaran produktivitas produksi di Toko Pormil.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kelancaran produktivitas produksi di Toko Pormil.

1.4. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagi pihak:

1.4.1. Kegunaan Akademis

1. Penelitian ini dapat berguna diharapkan dapat untuk melatih konsep berfikir dalam menerapkan teori yang telah dipelajari dan juga menambah wawasan tentang produktivitas.
2. Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan referensi dan informasi terhadap penelitian berikutnya.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan masukan bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperhatikan kembali.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Lingkungan Kerja

Dalam dunia kerja pada suatu perusahaan banyak sekali aspek penunjang yang mendukung berjalanya suatu perusahaan, contohnya adalah karyawan, peralatan kerja, lingkungan kerja dan lain-lain. Hal-hal tersebut perlu sekali diperhatikan agar pencapaian tujuan dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik. Disini akan dibahas mengenai permasalahan lingkungan kerja yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas produksi yang ada pada suatu perusahaan. Dalam hal ini, dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja. Apabila semangat kerja karyawan meningkat maka otomatis produktivitas karyawan juga akan meningkat dan pencapaian tujuan produksi suatu perusahaan akan berjalan dengan baik.

Berikut ini merupakan beberapa pengertian dari lingkungan kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli. Sedarmayanti berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah:

Keseluruhan alat pekas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok. (Sedarmayanti, 1996:1).

Menurut Ahmad Tohari :

Lingkungan kerja fisik walaupun di yakini bukanlah faktor utama dalam meningkatkan produktivitas karyawan, namun faktor lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang perlu diperhitungkan oleh para pakar manajemen

dalam pengaruhnya untuk meningkatkan produktivitas. (Tohari, 2002:136-137).

Para karyawan yang melaksanakan tugas dan pekerjaannya harus diberikan perhatian, salah satunya adalah memperhatikan lingkungan kerja karyawannya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan bekerja secara maksimal untuk kemajuan perusahaan.

Sedangkan menurut Gauzali Saydam mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah:

Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi perkerjaan itu sendiri. (Saydam, 2000:266).

Pada dasarnya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya. Menurut Nitisemito mengemukakan :

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Nitisemito, 1992:183).

Dari beberapa pendapat di atas maka jelaslah bahwa yang dimaksud dengan kondisi lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan yang ada disekitar lingkungan tempat bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas - tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung dan mempengaruhi produktivitas produksi yang optimal dan berpengaruh juga terhadap produktivitas perusahaan secara umum.

Melihat adanya korelasi fisik terhadap mental, maka kita perlu mendesain lingkungan kerja yang kondusif untuk bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif

dapat dilihat dari beberapa indikator antara lain penerangan, suhu udara, kelembaban udara, penggunaan warna, ruang gerak dan keamanan. Hal-hal tersebut merupakan faktor yang penting yang dapat membuat karyawan memberikan semangat dan gairah dalam bekerja. Hal ini pula yang menjadi penunjang dalam meningkatkan produktivitas produksi.

2.1.1.1. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik, seperti yang di kemukakan (Subroto , 2005) :

1. Faktor Lingkungan Sosial

Lingkungan yang sangat berpengaruh kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, dan tingkat kesejahteraan.

2. Faktor Status Sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang maka semakin tinggi pula kewenangan dan tingkat keleluasaan dalam mengambil keputusan.

3. Faktor Hubungan Kerja dalam Organisasi

Hubungan kerja yang ada dalam organisasi adalah hubungan kerja antar karyawan dan antara karyawan dengan atasan atau pimpinan.

4. Faktor Sistem Informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota organisasi atau diantara karyawan perusahaan.

Adanya komunikasi akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain dapat menghilangkan perselisihan atau salah paham.

Sedangkan menurut Menurut Agus Ahyari (1997:99) lingkungan kerja non fisik meliputi lingkungan sosial, status sosial, hubungan kerja dalam kantor, sistem informasi, dan kesempatan.

2.1.1.2. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Fisik

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik, seperti yang dikemukakan Sedarmayanti (1996:5), yaitu:

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan bekerja

2.1.1.2.1. Penerangan

Berjalannya suatu perusahaan tak luput dari adanya faktor penerangan, begitu pula untuk menunjang kondisi kerja penerangan memberikan arti yang sangat penting. Salah satu faktor yang penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat dalam bekerja adalah penerangan yang baik. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan keletihan mental, perasaan marah dan gangguan fisik lainnya.

Dalam hal penerangan tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas,

selanjutnya penerangan yang tidak baik dapat memberikan ketidak puasan dalam bekerja dan menurunkan produktivitas. Hal ini disebabkan karena penerangan yang baik tentunya akan memudahkan para karyawan dalam melakukan aktivitas.

Ciri - ciri penerangan yang baik menurut Sofyan Assauri (1993:31) adalah sebagai berikut:

1. Sinar cahaya yang cukup
2. Sinarnya yang tidak berkilau dan menyilaukan
3. Tidak terdapat kontras yang tajam
4. Cahaya yang terang
5. Distribusi cahaya yang merata
6. Warna yang sesuai

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang terang mengakibatkan penglihatan yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini mengakibatkan produktivitas produksi menjadi terhambat. Pada dasarnya cahaya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu cahaya alam yang berasal dari sinar matahari dan cahaya dari lampu.

2.1.1.2.2. Suhu Udara

Lingkungan kerja dapat dirasakan nyaman manakala ditunjang oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang memberikan andil adalah suhu udara.

Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal.

Selain suhu udara, sirkulasi udara di tempat kerja perlu diperhatikan juga. Bila sirkulasi udara baik maka udara kotor yang ada dalam ruangan bisa diganti dengan udara yang bersih yang berasal dari luar ruangan.

Berbicara tentang kondisi udara maka ada tiga hal yang menjadi fokus perhatian yaitu kelembaban, suhu udara dan sirkulasi udara. Ketiga hal tersebut sangat berpengaruh terhadap aktivitas para pekerja. Bagaimana seorang staf administrasi tidak dapat bekerja secara optimal bila keadaan udaranya sangat gerah. Hal tersebut akhirnya dapat menurunkan semangat kerja karena dipengaruhi oleh turunnya konsentrasi dan tingkat stress karyawan. Mengenai kelembaban, suhu udara dan sirkulasi udara dijelaskan oleh Sritomo Wignjosubroto (1989:45) sebagai berikut:

1. Kelembaban

Yang dimaksud dengan kelembaban udara adalah banyaknya air yang terkandung di dalam udara. Kelembaban ini sangat berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Suatu keadaan di mana temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran.

2. Suhu udara

Tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat

menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi di luar tubuh tersebut. Produktivitas manusia akan mencapai tingkat yang paling tinggi pada temperatur sekitar 24 - 27°C.

3. Sirkulasi udara

Udara disekitar kita dikatakan kotor apabila keadaan oksigen di dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur gas-gas lainnya yang membahayakan kesehatan tubuh. Hal ini diakibatkan oleh perputaran udara yang tidak normal.

Kotoran udara disekitar kita dapat dirasakan dengan sesaknya pernafasan. Ini tidak boleh dibiarkan, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan cepat membuat tubuh kita lelah. Sirkulasi udara dengan memberikan ventilasi cukup akan membantu penggantian udara kotor dengan udara bersih. Seperti yang diungkapkan oleh Sritomo Wignjosoebroto (1989:50) pengaruh temperatur udara terhadap manusia bisa dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.1.2.2. Pengaruh Temperatur Terhadap Aktivitas Manusia

Temperatur	Pengaruh Terhadap Manusia
Kurang lebih 49°C	Temperatur yang dapat ditahan sekitar 1 jam, tetapi jauh di atas tingkat kemampuan fisik dan mental. Lebih kurang 30°C aktivitas mental dan daya tanggap cenderung membuat kesalahan dalam pekerjaan. Timbul kelelahan fisik dan sebagainya.
Kurang dari 30°C	Aktivitas mental dan daya tanggap mulai menurun dan cenderung untuk membuat kesalahan dalam pekerjaan dan menimbulkan kelelahan fisik.
Kurang lebih 24°C	Yaitu kondisi optimum (normal) bagi manusia
Kurang dari 24°C	Kelakuan ekstrim mulai muncul

Sumber: Sritomo Wignjosoebroto (1989:50)

2.1.1.2.3. Suara Bising

Untuk meningkatkan produktivitas kerja suara yang mengganggu perlu dikurangi. Di lingkungan Toko Pormil suasana tenang sangat diperlukan karena pada saat jam kerja harus terbebas dari suara pabrik yang bisa terdengar oleh pembeli. Suara bising ditimbulkan dari suara pabrik yang beroperasi pada jam bersamaan dalam satu lingkungan bisa mengganggu kenyamanan pembeli itu sendiri yang berada di Toko Pormil.

Bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja dan kenyamanan pembeli, untuk itu suara-suara ribut harus diusahakan berkurang. Turunnya konsentrasi karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya stres karyawan.

Menurut Sedarmayanti (1996:26) ada tiga aspek yang menentukan kualitas suara bunyi yang bisa menimbulkan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu:

1. Lama bunyi

Lama waktu bunyi terdengar. Semakin lama telinga kita mendengar kebisingan maka semakin buruk akibatnya bagi pendengaran (tuli).

2. Intensitas kebisingan

Intensitas biasanya diukur dengan satuan desibel (dB), yang menunjukkan besarnya arus energi persatuan luas dan batas pendengaran manusia mencapai 70 desibel.

3. Frekuensi

Frekuensi suara menunjukkan jumlah dari gelombang-gelombang suara yang sampai de telinga kita setiap detik yang dinyatakan dalam jumlah getaran perdetik atau Hertz (HZ)

Dari pendapat di atas dapat dikatakan bahwa telinga manusia memiliki batasan dalam pendengaran. Batas pendengaran manusia mencapai 70 desibel, jika suara yang didengar manusia melebihi batas tersebut maka konsentrasi manusia akan mudah kabur. Gangguan-gangguan seperti ini hendaknya dihindari agar semangat kerja tetap stabil dan produktivitas kerja menjadi optimal.

2.1.1.2.4. Penggunaan Warna

Warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat para karyawan. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para karyawan karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan seseorang. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, ceria atau sumpek dan lain-lain.

Berdasarkan hal yang dikemukakan di atas maka perusahaan harus memperhatikan penggunaan warna agar dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja para karyawannya. Untuk ruang kerja hendaknya dipilih warna-warna yang dingin atau lembut, misalnya coklat, krem, putih, hijau muda dan sebagainya. Sebagai contoh adalah warna putih, warna putih dapat memberikan kesan ruangan yang sempit menjadi tampak leluasa dan bersih.

Sebenarnya bukan warna saja yang harus diperhatikan tapi komposisinya juga harus diperhatikan. Hal ini disebabkan komposisi warna yang salah

dapat mengganggu pematangan sehingga menimbulkan rasa kurang menyenangkan atau bosan bagi yang melihat. Rasa menyenangkan atau bosan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Komposisi warna yang ideal menurut Alex S Nitisemito (1996:1120), terdiri dari:

1. Warna primer (merah, biru, kuning).

Kalau dijumpai tanpa antara akan tampak keras dan tidak harmonis serta tidak bisa dijumpai dengan yang lain sehingga tidak sedap dipandang.

2. Warna sekunder (orange, hijau, violet).

Kalau dijumpai akan menimbulkan kesan yang harmonis, sedap dipandang mata.

3. Warna-warna primer jika dijumpai dengan warna sekunder yang berada dihadapannya akan menimbulkan warna-warna komplementer yang sifatnya kontras dan baik sekali dipandang mata.

4. Warna-warna primer jika dijumpai dengan warna sekunder yang terdapat disampingnya akan merusak salah satu dari warna tersebut dan akan terkesan suram.

Dari penjelasan di atas mengenai komposisi warna yang ideal, maka dijelaskan bahwa komposisi warna sangat berpengaruh terhadap kenyamanan kerja. Bila komposisi warna kurang pas bisa menimbulkan rasa jenuh dan sumpek sehingga mengurangi kenyamanan dalam bekerja sehingga semangat kerja akan menurun yang dapat mengganggu produktivitas produksi.

Menurut Sedarmayanti (1996:29), membagi warna berdasarkan pengaruhnya terhadap perasaan manusia, yaitu:

1. Warna merah

Bersifat dinamis dan merangsang, berpengaruh menimbulkan semangat kerja.

2. Warna kuning

Bersifat keanggunan, terang dan leluasa. Berpengaruh menimbulkan rasa gembira dan merangsang urat syaraf mata.

3. Warna biru

Bersifat tenang, tentram dan sejuk. Berpengaruh mengurangi tekanan dan ketegangan.

2.1.1.2.5. Ruang Gerak

Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja di dalamnya. Barang-barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan terhadap para karyawan.

Jalan-jalan yang dipergunakan untuk lalu-lalang para karyawan hendaknya tidak dipergunakan untuk meletakkan barang-barang yang tidak pada tempatnya. Dalam ruangan kerja hendaknya ditempatkan tempat sampah sehingga kebersihan lingkungan kerja tetap terjaga. Ruang kerja hendaknya di desain sedemikian rupa sehingga memberikan kesan nyaman bagi para karyawan. Untuk itu ruangan kerja harus ditata mengacu kepada aliran kerja sehingga meningkatkan efisiensi dan memudahkan koordinasi antar para

karyawan. Perusahaan yang baik akan selalu menyediakan berbagai sarana yang memadai, hal ini dimaksudkan agar para karyawan merasa senang dan betah di ruangan kerja. Menurut Sofyan Assauri mengemukakan bahwa:

Agar para karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik, maka ruangan gerak para karyawan perlu diberikan ruangan yang memadai. Terlalu sempit ruang gerak akan menghambat proses kerja para karyawan. Sebaliknya ruangan kerja yang besar merupakan pemborosan ruangan. (Assauri, 1993:33).

Dari pendapat di atas mengenai ruang gerak yang ideal adalah ruang yang leluasa sehingga dapat membantu kelancaran kerja para karyawan. Ruangan yang sempit akan mengakibatkan lalu-lintas di tempat kerja menjadi tidak beraturan, sehingga karyawan akan kehilangan semangat dalam bekerja. Perusahaan yang memiliki ruang kerja belum tentu mampu meningkatkan gairah para karyawannya, karena tanpa tata ruang yang baik akan menghambat proses kerja.

2.1.1.2.6. Keamanan Bekerja

Keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan perusahaan. Keamanan bekerja akan tercipta bila semua elemen yang ada di perusahaan secara bahu-membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil.

Keamanan kerja untuk sebuah kantor memang harus diperhatikan baik itu untuk keamanan terhadap peralatan yang digunakan dan keamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat keamanan dari orang-orang yang berniat jahat dan ruangan kerja yang aman dari

aktivitas tamu dan pergerakan umum. Tentang keselamatan kerja ini sudah ada peraturannya, yang harus dipatuhi oleh setiap perusahaan. Artinya setiap perusahaan menyediakan alat keselamatan kerja, melatih penggunaannya. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman.

Alex S Nitisemito (1996:11) berpendapat bahwa, apabila perusahaan dapat memberikan jaminan keamanan, ketenangan dalam bekerja maka akan timbul semangat kerja dan gairah kerja.

Pendapat mengenai keamanan bekerja di atas menggambarkan bahwa perusahaan bertanggung jawab akan kondisi karyawannya. Dorongan psikologis para karyawan dalam berkerja yang berupa rasa aman dan nyaman sangat mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja. Konsentrasi yang tidak mendukung akan mengakibatkan semangat dan gairah menurun sehingga mengurangi produktivitas produksi.

Syarat-syarat untuk dapat bekerja dengan perasaan tentram, aman dan nyaman mengandung dua faktor utama yaitu faktor fisik dan non fisik. Menurut Slamet Saksono berpendapat bahwa:

Segala sesuatu yang yang menyangkut faktor fisik yang menjadi menjadi kewajiban serta tanggung jawab perusahaan adalah tata ruangan kerja. Tata ruangan kerja yang baik adalah yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan bagi karyawan. Barang-barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga dapat dihindarkan gangguan yang ditimbulkan terhadap karyawan. (Saksono, 1998:105).

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan diharapkan akan memberi semangat tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Tetapi lingkungan kerja

yang buruk, gelap dan lembab akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan semangat dan produktivitas dalam bekerja.

2.1.2. Produktivitas

Sejak awal perkembangan hingga saat ini, pengertian produktivitas sangat beragam disampaikan dan di definisikan oleh para ahli, namun pada dasarnya produktivitas itu membahas perbandingan antara hasil dan keluaran (*output*) terhadap masukan (*input*). Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan, mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin, hari ini dikerjakan untuk hari esok.

Mali (Dalam Ilyas, 2001) mendefinisikan produktivitas adalah pengukuran seberapa baik sumber daya digunakan bersama – sama dalam organisasi untuk menghasilkan suatu unit hasil produksi. Sinugan (2008) mengatakan bahwa secara umum bahwa produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata fisik (barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Jadi produktivitas diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, dan produktivitas mengutamakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber – sumber dalam memproduksi barang atau jasa.

Menurut Schermerhorn (1986), produktivitas adalah ukuran kuantitas hasil kerja yang menggunakan sumber daya yang telah dipertimbangkan. Secara tradisional defisini produktivitas ini difokuskan pada perbandingan antara hasil (*output*) terhadap sumber daya (*input*).

Harjanto (1999) mengatakan produktivitas merupakan ukuran bagaimana baiknya suatu sumber daya diatur dan di dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang

diinginkan. Secara produktivitas dapat dinyatakan sebagai rasio antara keluaran terhadap sumber daya yang dipakai.

Bedasarkan doktrin Oslo pada kongres produktivitas dunia ke-IV di Oslo Norwegia tahun 1984, maka pengertian produktivitas adalah suatu konsep universal yang menciptakan lebih banyak barang dan jasa bagi kebutuhan manusia, dengan menggunakan sumber daya yang serba baru. Produktivitas yang berlandaskan pada pendekatan multi disiplin akan melibatkan suatu usaha, kecakapan, keahlian, modal, teknologi, manajemen, informasi dan sumber daya lain secara terpadu untuk membuat perubahan demi meningkatkan mutu manusia.

Di Indonesia melalui Dewan Produktivitas Nasional (1983) telah dirumuskan definisi dasar sebagai titik tolak pengertian produktivitas adalah sebagai berikut: Produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok jadi lebih baik dari hari ini.

Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakekatnya merupakan hasil karya manusia.

Produktivitas tenaga kerja mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu.

Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan pembaruan pandangan hidup dan kultural dengan sikap mental memuliakan kerja serta perluasan upaya untuk meningkatkan mutu kehidupan masyarakat.

Pengertian produktivitas berlainan dengan peningkatan produksi, peningkatan produksi menunjukkan pertambahan jumlah hasil yang dicapai, sedangkan peningkatan produktivitas mengandung pengertian pertambahan hasil dan perbaikan cara penyampaian produksi tersebut.

Dalam praktek peningkatan produktivitas dilaksanakan melalui kenyataan sebagai berikut (Kussriyanto, 1993):

1. Produk meningkat dengan sumber daya yang sama
2. Produksi sama atau meningkat dengan menggunakan sumber yang kurang
3. Produksi lebih besar diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relative kecil.

Produktivitas tenaga kerja mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Konsep ini menunjukkan adanya keterkaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu. Seorang tenaga kerja yang produktif adalah seorang tenaga kerja yang cekatan dan mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan mutu yang ditetapkan dengan waktu yang lebih singkat. Dasar - dasar tersebut diatas dapat dipakai pada berbagai sektor jasa termasuk sektor kesehatan. Dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia memegang peranan utama dalam produktivitas.

2.1.2.1. Waktu Kerja Produktif

Waktu adalah sesuatu yang sangat berharga dan merupakan salah satu indikator penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi hubungan erat dengan waktu, semakin tinggi tingkat kecepatan waktu dan semakin efisien pemanfaatan waktu yang tersedia maka organisasi

dapat dikatakan telah berhasil dalam menjalankan fungsinya. Oleh karena itu harus dimanfaatkan sebaik mungkin dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

International Labour Organization (ILO) telah membuat suatu ruang lingkup waktu kerja produktif dan waktu kerja non produktif. Waktu kerja produktif adalah waktu yang digunakan untuk pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa. Waktu ini terdiri dari 2 jenis, yaitu:

1. Waktu Kerja Dasar

waktu minimum mutlak untuk menghasilkan suatu kegiatan yang dilaksanakan sesuai perencanaan dan tidak dapat diperkecil atau diperbesar. Secara teoritis waktu kerja dapat dikemukakan, tapi dalam pelaksanaannya hamper tidak dapat pernah terjadi dan selalu diperlukan waktu tambahan.

2. Waktu Kerja Tambahan

Waktu yang digunakan sebagai tambahan waktu kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Apabila waktu kerja dasar dijumlahkan dengan waktu tambahan tersebut diperoleh waktu yang dinamakan waktu kerja. Jadi waktu kerja adalah waktu sesungguhnya yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan merupakan penjumlahan dari waktu yang secara teoritis (waktu kerja dasar) diperlukan dengan waktu tambahan yang terjadi untuk menyelesaikan pekerjaan yang sama. Sedangkan waktu kerja non produktif adalah waktu kerja yang digunakan secara tidak benar atau terjadi pemborosan waktu sehingga menyebabkan tergantungnya atau terhentinya kegiatan produksi atau operasi atau tidak menghasilkan apa-apa. Hal ini dikaitkan karena kelemahan

pimpinan dalam menjalankan fungsi manajemen seperti; perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan. Sikap perilaku karyawan yang kurang baik, antara lain tidak masuk kerja, terlambat datang, mengobrol, kurang bersemangat dan sebagainya.

Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, maka waktu non produktif inilah yang harus diupayakan sekecil mungkin sehingga waktu kerja produktif menjadi lebih besar. Hal ini akan berdampak pada penyelesaian pekerjaan yang relatif lebih baik secara kuantitas maupun kualitas.

Waktu kerja produktif dapat ditingkatkan dengan cara mengurangi atau menghilangkan kelemahan atau kekurangan dalam proses manajemen, misalnya:

1. Melaksanakan perencanaan tenaga yang baik dengan menerapkan "*the right man in the right place*".
2. Menyusun rencana kegiatan dan *standart operational prosudure* (SOP).
3. Meningkatkan hubungan antara manusia secara vertikal (atasan – bawahan) maupun horizontal (antara bawahan).
4. Memberikan penghargaan atas keberhasilan pekerjaan atau atas penyelesaian pekerjaan dengan baik.
5. Meningkatkan kualitas lingkungan dan tempat kerja.
6. Menyediakan program pelatihan bagi tenaga kerja dan sebagainya.

Sebelum menerapkan hal-hal tersebut di atas, maka dalam rangka meningkatkan produktivitas para pekerja maka sebelumnya dilakukan penelitian kerja untuk memperoleh gambaran distribusi kerja.

Disamping pembagian waktu, ada waktu lain yang diperkenankan (*allowance time*) yang dapat dilakukan pada waktu jam kerja. Waktu ini dapat dikategorikan menjadi waktu keperluan pribadi (*personal allowance*), waktu istirahat (*fatigue allowance*) dan waktu keterlambatan (*delay allowance*). *Personal allowance time* adalah waktu yang digunakan untuk keperluan pribadi seperti makan dan minum, minum, ketoilet dan sembahyang.

Menurut Ilyas, untuk waktu istirahat (*fatigue allowance*) adalah waktu yang diperlukan untuk beristirahat karena terjadi kelelahan atau keletihan. Waktu sangat bervariasi karena sangat tergantung dari keadaan pekerja, jenis pekerjaan serta lingkungan kerjanya. Namun dari beberapa hasil penelitian mewujudkan bahwa waktu yang diperlukan untuk beristirahat dalam 8 jam kerja sehari sekitar 2 kali istirahat selama 5 - 15 menit. Menurut Undang-Undang Perburuhan dan Undang-Undang Kerja tahun 1948, pasal 10 ayat 2 bahwa setelah menjalankan tugas - tugas selama 4 jam terus menerus harus diadakan istirahat setidaknya 30 menit.

2.1.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Revianto (dalam osok 1998) aspek manusiasangatlah penting dalam suatu pekerjaan atau dalam kegiatan kerja, karena produktivitas juga di tentukan oleh sebagian baik buruknya penampilan kerja yang ditunjukkan oleh masing-masing tenaga kerja. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi penampilan kerja seseorang dalam bekerja dan mempengaruhi penampilan kerja seseorang dalam bekerja dan mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain latar belakang pendidikan sangat mempengaruhi produktivitas, keterampilan tenaga kerja semakin tinggi mempengaruhi hasil kerjanya,

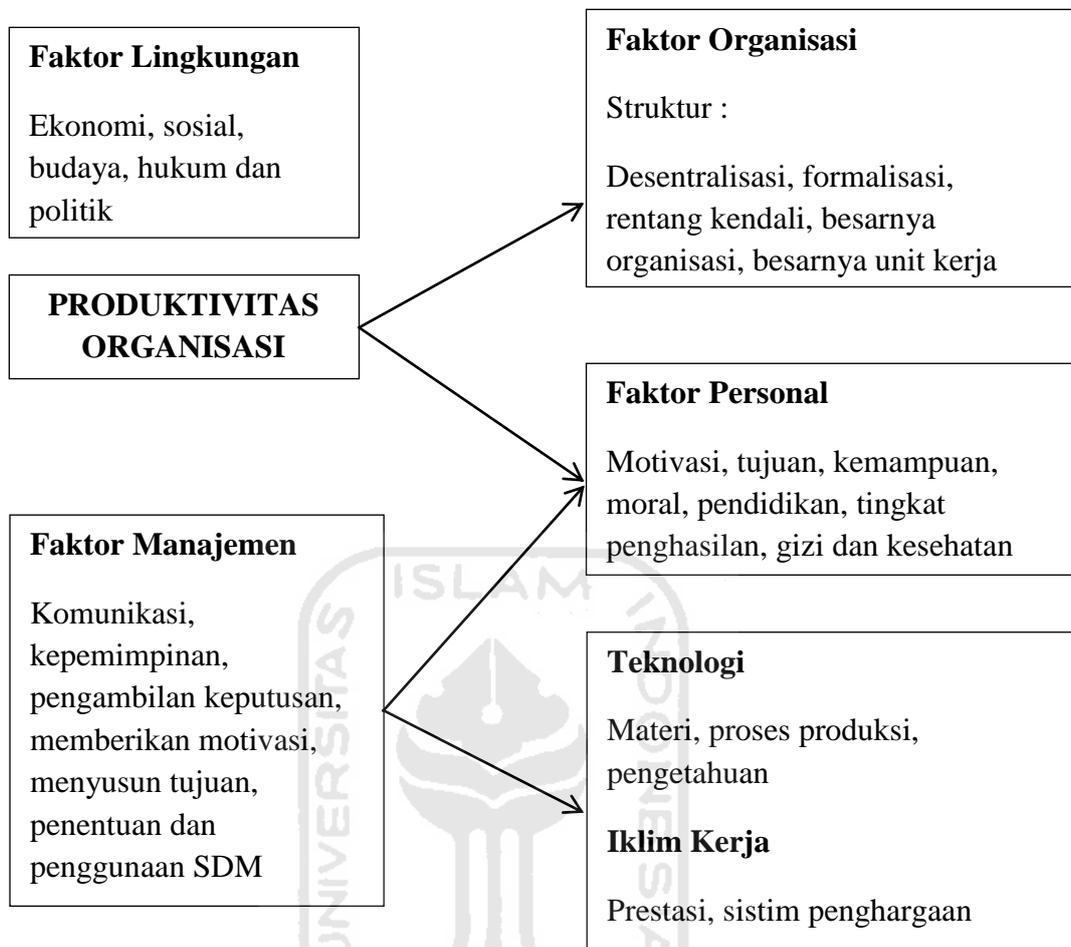
disiplin tenaga kerja akan mengakibatkan bertambah tinggi produktivitas sehingga kerja yang hilang akan semakin kecil dan mengurangi kerusakan hasil produksi, motivasi perlu diberikan pada setiap karyawan berupa rangsang materi, setengah materi dan non materi, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan dan upah, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industri, penerapan teknologi tepat guna, manajemen, kesempatan berprestasi.

Menurut Ilyas (2001), ada beberapa faktor yang berhubungan dengan produktivitas, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Lingkungan, yaitu : ekonomi, sosial budaya, hukum dan politik
2. Faktor Personil, yaitu : motivasi, tujuan, kemampuan, moral, pendidikan, tingkat penghasilan tinggi, gizi dan kesehatan
3. Lingkungan Organisasi, yaitu : struktur, teknologi, dan iklim kerja
4. Faktor manajerial, yaitu komunikasi, kepemimpinan, pengembalian keputusan memberikan motivasi, menyusun tujuan penentuan dan penggunaan SDM.

Menurut Sinugan (2008), kerja produktif memerlukan keterampilan yang disesuaikan dengan isi kerja dan memerlukan pra syarat lainnya sebagai faktor pendukung yaitu kemauan kerja tinggi, kemampuan kerja, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum, jaminan sosial yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi dan hubungan kerja harmonis.

Tabel 2.1.3.2. Diagram Produktivitas Organisasi



Menurut Simanjuntak (1985), produktivitas dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berkaitan dengan umur, jenis kelamin, status perkawinan dan masa kerja. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar tenaga kerja yaitu pendidikan dan latihan, gizi dan kesehatan, penghasilan dan jaminan sosial, kesempatan kerja, peningkatan kemampuan, *reward and punishment* serta lingkungan kerja.

2.1.2.3. Upaya Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja

Peningkatan produktivitas tenaga kerja dewasa ini sedang terus diupayakan. Sumber daya ini memang selayaknya mendapatkan perhatian yang lebih. Hal ini diperlukan karena alat dan teknologi pada hakekatnya adalah hasil karya dari manusia.

Di pihak lain peningkatan produktivitas tidak akan terjadi demikian saja, harus ada prakondisi yakni tersedia tenaga kerja berwatak produktivitas, iklim usaha yang kondusif serta sumber – sumber lainnya. Produktivitas harus dapat membawa keuntungan bagi karyawan maupun perusahaan yang bersangkutan, untuk itu para karyawan memerlukan pembinaan dari perusahaan yang bersifat terus – menerus serta efektif agar dapat mengembangkan kreativitas mereka terutama jika dihadapkan pada berbagai hambatan.

Peningkatan produktivitas dalam bekerja, sangat didukung dengan bantuan kreativitas. Oleh sebab itu, ada beberapa peluang dalam fungsi tradisional administrasi personalia yang relevannya berkaitan langsung dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Peluang-peluang dalam fungsi tradisional administrasi yang relevan tersebut yaitu :

1. Seleksi

Hal ini mencakup pemilihan tenaga kerja baru dan pengaturan tenaga kerja yang sudah ada pada tempatnya dan sesuai.

2. Pengendalian Tenaga Kerja

Usaha mengurangi faktor – faktor yang termasuk dalam penyebab pada persamaan produktivitas, yaitu jam kerja yang jelas merupakan usaha meningkatkan pemanfaatan sumber daya manusia.

3. Penyempurnaan Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan wahana bagi penyelesaian kerja perusahaan. Segi yang paling penting dari organisasi yang secara langsung mempengaruhi produktivitas ialah organisasi yang memperlancar hubungan kerja dan memberikan kemudahan bagi pelaksana kerja secara efektif.

4. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pendidikan dan pelatihan untuk menambah pengetahuan dan meningkatkan keterampilan kerja dapat mempunyai dampak langsung terhadap produktivitas. Kegiatan pengembangan ini menjanjikan pertumbuhan produktivitas yang terus – menerus.

5. Motivasi

Adalah setiap kegiatan yang mendorong, meningkatkan gairah dan mengajak karyawan bekerja secara efektif, meninggalkan praktek tidak produktif. Hal ini mencakup penyelenggaraan perangsang keuangan.

2.1.2.4. Pengukuran Produktivitas

Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Untuk mendapatkan angka yang pasti

mengenai tingkat produktivitas maka perlu diadakan pengukuran produktivitas.

Pengukuran produktivitas dapat dilakukan dengan berbagai macam teknik pengukuran. Tetapi secara umum dapat diterima bahwa dasar dari pengukuran produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (*input*) dengan masukan (*output*) atau dengan perkataan lain adalah antara hasil yang dicapai dengan masukan yang diharapkan, prestasi yang dicapai dengan sumber-sumber yang bersangkutan, hasil yang diperoleh dengan sumber daya yang digunakan, efektif dan efisiensi.

Dalam pengukuran produktivitas ini terdapat dua variabel penting yaitu variabel masukan dan variabel keluaran :

1. Variabel masukan (*input*) adalah volume dari sumber daya manusia, modal dan alam yang digunakan, misalnya biaya berupa upah dan gaji, biaya yang berhubungan dengan tenaga kerja, sarana dan prasarana, jumlah orang yang dipekerjakan, jumlah waktu kerja, jumlah waktu yang diperlukan dan sebagainya.
2. Variabel keluaran (*output*) adalah jumlah volume dari hasil produksi per unit, hasil produksi yang terjual, nilai tambah, penyelesaian tugas, penghasilan yang diperoleh, penyelesaian tanggung jawab dan standar yang dicapai dalam pekerjaannya (termasuk dalam standar produksi pekerjaannya).

Ada beberapa macam rasio yang digunakan dalam pengukuran produktivitas, yaitu berdasarkan rasio produksi, rasio biaya, dan rasio prestasi kerja. Rasio hasil produksi ialah perbandingan antara produksi per unit atau

proses dengan jumlah karyawan, perputaran penjualan dengan jumlah pegawai, penambahan nilai dengan jumlah pegawai, standar produksi per jam dengan jumlah pegawai.

Rasio biaya adalah perbandingan antara biaya upah dan unit produksi, tingkat perputaran penjualan dengan gaji pegawai, penambahan nilai dengan pembayaran gaji pegawai, biaya tenaga kerja untuk setiap standar waktu dengan target biaya, standar waktu produksi dengan biaya tenaga kerja.

Rasio prestasi kerja adalah perbandingan antara standar waktu produksi dengan waktu kerja nyata, prestasi kerja nyata dengan target prestasi.

Pengukuran produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang sangat menarik sebab mengukur hasil – hasil tenaga kerja manusia dengan berbagai masalah dan variasinya. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik perorangan atau per jam kerja orang telah diterima secara luas, namun dari sudut pandang atau pengawasan harian, pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan karena adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk berbeda. Oleh karena itu biasanya digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengeluaran diubah kedalam unit – unit kerjanya yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh karyawan terpecaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar. Karena hasil maupun masukan dapat dinyatakan sebagai rasio antara hasil kerja dalam waktu terhadap masukan dalam waktu kerja yang tersedia. Sehingga rumus produktivitas dapat digambarkan sebagai berikut :

Rumus Produktivitas adalah:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Hasil kerja dalam waktu}}{\text{Waktu kerja yang tersedia}}$$

2.1.3. Manajemen produksi dan operasi

Pengertian manajemen produksi dan operasi tidak lepas dari pengertian manajemen. Menurut H. Melayu S.P Hasibuan dalam buku Manajemen (Dasar Pengertian Dan Masalah 2003:20): bahwa manajemen adalah ilmu seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber – sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan pengertian di atas, maka kita juga perlu mengetahui pengertian mengenai manajemen produksi dan operasi itu sendiri. Pengertian Manajemen produksi menurut Assauri (2004:12) adalah:

Proses pencapaian dan pengutilisasian sumber – sumber untuk memproduksi atau menghasilkan barang – barang atau jasa - jasa yang berguna sebagai usaha mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Sedangkan Menurut Suyadi Prowiro Sentoro dalam bukunya “Manajemen Operasi Analisis dan Studi Kasus”(2000:1) Mendefinisikan sebagai berikut:

Manajemen produksi adalah perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan dari urutan sebagai kegiatan (*Set Of Activites*) membuat barang yang berasal dari bahan baku dan bahan penolong lainnya.

Menurut Sumayang (2003:7), Mendefinisikan sebagai berikut:

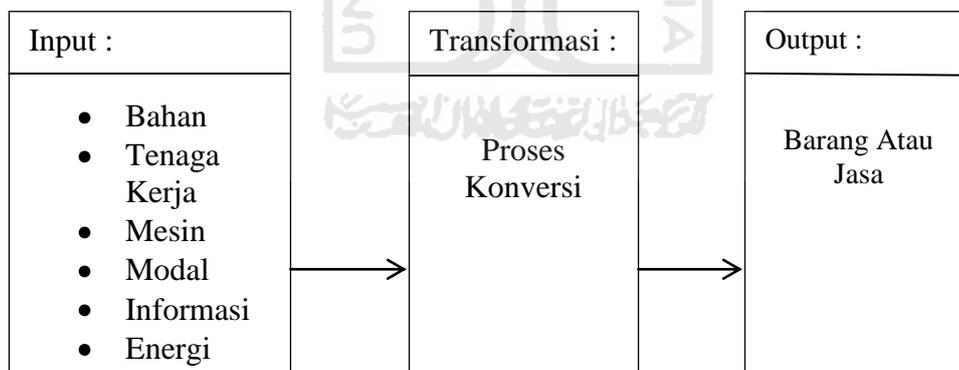
Manajemen produksi adalah suatu pengelolaan proses pengubahanan atau proses konveksi dimana sumber daya yang berlaku sebagai *input* diubah menjadi barang dan jasa.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa pengertian manajemen produksi adalah kegiatan yang menciptakan dan menambah kegunaan suatu barang dan jasa dimana diperlukan suatu pengaturan dalam

penggunaan sumber – sumber daya yang berupa sumber daya manusia, sumber daya alat, dan sumber daya dana dan bahan secara efektif dan efisien untuk menciptakan dan menambah kegunaan suatu barang atau jasa.

Telah diketahui bahwa manajemen produksi dan operasi merupakan manajemen dari suatu system transformasi yang mengkonversikan masukan (*input*) menjadi keluaran (*output*) yang berupa barang atau jasa. Hal ini berkaitan dengan pelaksanaan fungsi produksi dan operasi memerlukan suatu rangkaian kegiatan yang merupakan suatu sistem, sistem produksi memerlukan unsur – unsur adalah masukan, sehingga yang dimaksud dengan sistem produksi dan operasi adalah suatu keterkaitan unsur – unsur yang berbeda secara terpadu, menyatu dan menyeluruh. seperti terlihat dalam gambar berikut:

Tabel 2.1.4 Sistem Produksi dan Operasi



2.1.3.1. Ruang Lingkup Manajemen Produksi Dan Operasi

Manajemen produksi dan operasi merupakan kegiatan yang mencakup bidang yang cukup luas, dimulai dari penganalisaan dan penetapan keputusan saat sebelum dimulai kegiatan produksi dan operasi, yang umumnya bersifat keputusan – keputusan jangka panjang, serta keputusan – keputusan pada

waktu menyiapkan dan melaksanakan kegiatan produksi dan pengoperasiaan yang umumnya bersifat keputusan-keputusan jangka pendek. Dari uraian di atas maka ruang lingkup manajemen produksi dan operasi menurut Assauri (2004:17) akan mencakup perencanaan atau penyiapan sistem produksi dan operasi, serta pengoperasiaan dari sistem produksi dan operasi perencanaan atau desain dari sistem produksi dan operasi meliputi:

1. Seleksi dan rancangan atau desain hasil produksi (produk)

kegiatan produksi dan operasi harus bisa menghasikan produk, berupa barang atau jasa, serta efektif dan efisien serta dengan mutu atau kualitas yang baik. oleh karena itu kegiatan produksi dan operasi harus di mulai dari penyeleksian dan perencanaan produk yang akan dihasilkan. Kegiatan ini harus diawali dengan kegiatan – kegiatan penelitian atau riset, serta usaha – usaha pengembangan produk yang sudah ada, dengan hasil riset dan pengembangan produk ini, maka diseleksi dan diputuskan produk yang akan dihasilkan dan bagaimana desain dari produk itu, yang menggambarkan pula spesifikasi dari produk tersebut.

2. Seleksi dan perencanaan proses dan peralatan

Setelah itu dilakukan, maka kegiatan yang harus dilakukan untuk bisa mengrealisasikan usaha untuk bisa menghasilkan adalah menentukan jenis proses yang akan dipergunakan serta peralatan kegiatan dimulai dari penyeleksian dan pemilihan akan jenis proses yang akan digunakan, yang tidak terlepas dari produk yang akan dihasilkan, dan selanjutnya kita menentukan teknologi dan peralatan yang akan digunakan dalam pelaksanaan kegiatan produksi tersebut, penyeleksian dan penentuan

peralatan yang akan dipilih, tidak hanya mencakup mesin dan peralatan tetapi mencakup bangunan dan lingkungan kerja.

3. Pemilihan lokasi dan site perusahaan dan unit produksi

Pemilihan lokasi dan site perusahaan dan unit produksi mempunyai peranan sangat penting dalam menjamin kelancaran produksi dan operasi. dalam pemilihan lokasi dan site perlu di perhatikan faktor jarak, kelancaran dan biaya pengangkutan dan sumber-sumber bahan dan pemasukan, serta biaya pengangkutan dari barang untuk ke pasar.

4. Rancangan tata letak dan (*lay - out*) dan arus kerja atau proses

Kelancaran dalam proses produksi dan operasi ditentukan pula oleh salah satu faktor yang terpenting di dalam perusahaan atau unit produksi, yaitu rancangan tata letak (*lay - out*) dan arus kerja atau proses, rancangan tata letak harus mempertimbangkan berbagai faktor antara lain adalah kelancaran arus kerja, optimalisasi dari waktu penggerakan dalam proses, kemungkinan kerusakan yang terjadi karena penggerakan dalam proses akan minimalisasi biaya yang timbul dari penggerak dalam proses atau material handling.

5. Rancangan tugas pekerja

Rancangan tugas pekerja merupakan bagian yang integral dari rancangan sistem. karena rancangan tugas pekerja harus merupakan suatu kesatuan dari *human engineering*, dalam rangka untuk menghasilkan rancangan kerja yang optimal.

6. Strategi produksi dan operasi serta pemilihan kapasitas

Dalam strategi produksi dan operasi harus terdapat pernyataan tentang maksud dan tujuan dari produksi dan operasi, serta misi dan kebijakan – kebijakan dasar atau kunci lima bidang, yaitu proses, kapasitas, persediaan, tenaga kerja, mutu dan kualitas.

2.1.3.2. Pengertian proses produksi

Sebelum membahas pengertian proses produksi, maka sebaiknya terlebih dahulu diketahui pengertian dari proses dan produksi itu sendiri, yang dimaksud dengan proses itu sendiri menurut Assauri (2004:75) adalah cara, metode dan teknik bagaimana sesungguhnya sumber - sumber (tenaga kerja, mesin, bahan dan dana) yang ada diubah untuk memperoleh suatu hasil. Sedangkan pengertian produksi menurut Assauri (2004:75) adalah kegiatan untuk menciptakan atau menambah kegunaan suatu barang atau jasa.

Dari uraian di atas maka dapat ditarik kesimpulan mengenai pengertian proses produksi. Proses produksi menurut Assauri (2004:75) adalah sebagai cara, metode dan teknik untuk menciptakan atau menambahkan kegunaan suatu barang atau jasa dengan menggunakan sumber-sumber (tenaga kerja, mesin, bahan -bahan dan dana) yang ada. Sedangkan menurut Sofyan Assauri (2004;12) adalah:

Manajemen produksi dan operasi merupakan kegiatan untuk mengatur dan mengkoordinasi pengguna sumber-sumber daya yang berupa sumber daya manusia, sumber daya alat dan sumber daya dana serta bahan secara efektif dan efisien untuk menciptakan dan menambah kegunaan (*utility*) suatu barang dan jasa.

Dan kita biasa ketahui bahwa cara, metode dan teknik menghasilkan produk cukup banyak, maka proses produksi adalah hal ini sangat banyak macamnya walaupun jenis proses produksi ini sangat banyak, tetapi secara jelas dapat dibedakan menjadi dua yaitu proses produksi yang terus - menerus (*countimous processes*) dan proses produksi yang terputus-putus (*intermittent processes*).

2.1.3.3. Jenis-jenis proses produksi

Seperti telah diuraikan di atas bahwa proses produksi dibedakan atas dua jenis yaitu :

1. Proses produksi yang terus – menerus (*continues process*)
2. Proses produksi yang terputus - putus (*intermentent process*)

Sebenarnya perbedaan pokok antara kedua proses terletak pada panjang waktu persiapan /mengatur (*set up*) peralatan produksi yang digunakan untuk memproduksi sesuatu produk atau beberapa produk tanpa mengalami perubahan, sebagai contoh dapat dilihat apabila menggunakan mesin – mesin untuk dipersiapkan dalam memproduksi produk dalam jangka waktu yang pendek, dan kemudian diubah atau dipersiapkan kembali untuk memproduksi produk lain, maka dalam hal ini prosesnya terputus-terputus tergantung dari produk yang dikerjakan. Proses yang terputus-putus disebut *intermentent process/manufacturing*, dalam proses seperti ini terdapat waktu yang pendek dalam persiapan peralatan untuk perubahan yang cepat guna dapat menghadapi variasi produk yang berganti - ganti, misalkan terlihat dalam perusahaan yang menghasilkan produknya untuk atau berdasarkan pesanan seperti : pabrik kapal, dalam contoh lain dapat dilihat adanya perusahaan yang

menggunakan mesin-mesin untuk dipersiapkan dalam memproduksi produk dalam jangka waktu yang panjang atau lama, tanpa mengalami perubahan, maka dalam hal ini prosesnya terus menerus selama jenis produk yang sama dikerjakan, proses yang terus menerus ini disebut *countinues process (manufacturing)*, dalam proses ini terdapat waktu yang panjang tanpa adanya perubahan dari pengaturan dan penggunaan mesin serta peralatannya, proses seperti ini terdapat dalam perusahaan yang menghasilkan produknya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang berjudul **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Produksi Di Toko Pormil, Cibaduyut, Bandung** dinyatakan belum ada yang meneliti. Oleh karena itu penulis mengangkat judul tersebut untuk dijadikan penulisan skripsi. Meskipun belum pernah diteliti, namun ada beberapa judul skripsi yang memiliki judul tema yang mirip dengan judul yang diangkat. Seorang mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara yang bernama Naibaho melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Alandick Indonesia di Jakarta Selatan**. Saudara Naibaho menyelesaikan penulisannya pada tahun 2006. Penelitian ini bersifat deskriptif explanatori dengan pendekatan deskriptif kuantitatif yang didukung metode survei. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 273 orang responden dan sampel adalah sebanyak 162 responden. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja dan pengembangan karir secara serempak mempunyai pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sedangkan secara parsial

lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan sangat signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan pengembangan karir karyawan PT. Alandick Indonesia. Persamaan dengan penelitian ini adalah terletak pada variabel satu yaitu lingkungan kerja. Sedangkan perbedaannya terletak di variabel ke dua, sampel dan lokasi penelitian.

Penulisan skripsi lain yang memiliki tema mirip dengan penelitian ini ditulis oleh seorang mahasiswa Universitas Diponegoro Fakultas Administrasi Bisnis Fisip. Mahasiswa bernama Aji Dwi Arifin ini menyelesaikan penulisan pada tahun 2010 dengan judul **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Harpindo Jaya Kebumen**. Dalam penelitiannya, Aji Dwi Arifin memiliki tujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Harpindo Jaya Kebumen. Hipotesis yang diajukan yaitu adanya pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Tipe penelitian ini adalah *explanatory research* dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner, wawancara serta studi pustaka. Jumlah responden sebanyak 18 orang diperoleh dengan menggunakan teknik sensus. Dalam penelitiannya ditarik suatu kesimpulan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan mempunyai tingkat keeratan hubungan yang kuat. Ada perbedaan dengan penelitian yang dilakukan penulis. Dalam penelitian ini, lebih mengarah pada tujuan untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja, produktivitas produksi, serta pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas produksi di Toko Pormil. Penelitian yang dilakukan oleh Saudara Aji Dwi Arifin, tidak beda jauh dengan Penelitian penulis, yaitu

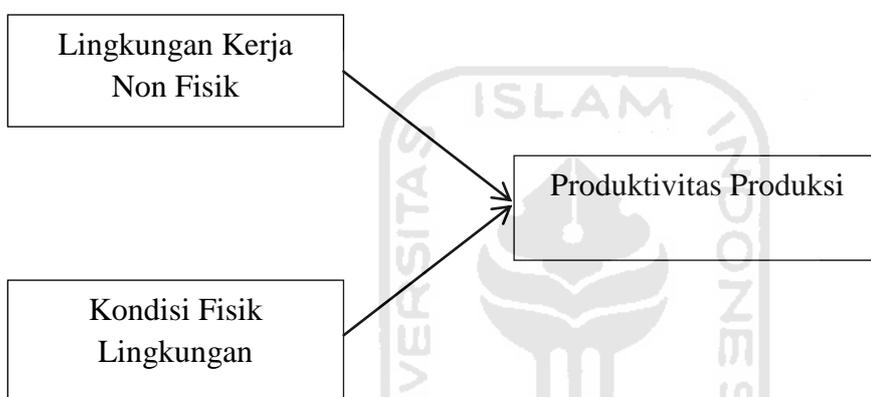
adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktifitas produksi yang dihasilkan.

Selain kedua penulisan skripsi di atas, juga terdapat penulisan skripsi dengan judul **Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik Dan Non Fisik Terhadap Stress Kerja Pada PT Indo Bali Di Kecamatan Negara, Kabupaten Jimbaran, Bali**. Skripsi tersebut ditulis oleh seorang mahasiswa Fakultas Teknik Industri Universitas Pembangunan Negeri Jawa Timur yang bernama Tri Susilo. Penulisannya diselesaikan pada tahun 2007. Dalam penelitiannya, Saudara Tri Susilo lebih menekankan pada pengaruh lingkungan fisik dan non fisik secara simultan dan parsial terhadap stress kerja karyawan serta pengaruh yang dominan terhadap stress kerja karyawan di PT Indo Bali Di Kecamatan Negara, Kabupaten Jimbaran, Bali. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner, dari penelitian tersebut didapatkan kesimpulan bahwa lingkungan fisik dan non fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan. Besarnya kontribusi atau pengaruh lingkungan fisik dan non fisik secara simultan di PT Indo Bali Di Kecamatan Negara, Kabupaten Jimbaran, Bali termasuk dalam kategori tinggi, yaitu sebesar 65,7%. Sedangkan sisanya sebesar 34,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Terdapat perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan. Dalam penelitian ini, penulis mempunyai pandangan bahwa lingkungan kerja yang produktif dapat mempengaruhi produktivitas produksi dan akan mempengaruhi hasil produksi yang diinginkan oleh PT. Pormil, Cibaduyut, Bandung. Persamaannya terletak pada pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner.

2.3. Kerangka Pemikiran

Dalam telaah pustaka, maka dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut :

Tabel 2.1. Model Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah Toko Pormil, Cibaduyut, Bandung

3.2. Variabel Penelitian

a. Variabel bebas

Definisi variabel bebas menurut Mustafa (2009) adalah suatu variabel yang variasi nilainya akan mempengaruhi nilai variabel lainnya. Dalam penelitian ini variabel bebas adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

b. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Definisi variabel terikat menurut Mustafa (2009) adalah suatu variabel yang variasi nilainya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variasi nilai variabel yang lain. Variabel terikat biasanya diberi notasi Y.

Variabel yang menjadi perhatian utama dalam penelitian ini adalah :

$$Y = \text{Produktivitas produksi}$$

3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.3.1. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1)

Lingkungan kerja non fisik adalah keseluruhan sarana kerja yang bersifat non fisik yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi perkerjaan itu sendiri. Indikatornya adalah :

a. Faktor lingkungan sosial

Yaitu lingkungan kinerja yang berhubungan dengan latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, dan tingkat kesejahteraan. *Item* pernyataan untuk lingkungan sosial meliputi:

- 1) Bekerja pada perusahaan ini merasa berguna bagi masyarakat
- 2) Hubungan karyawan dengan warga sekitar perusahaan
- 3) Hubungan karyawan dengan keluarga
- 4) Adanya dukungan keluarga dengan pekerjaan
- 5) Permasalahan yang terjadi dalam keluarga tidak berpengaruh terhadap pekerjaannya
- 6) Besar gaji yang ditetapkan perusahaan
- 7) Ketersediaan tunjangan kesehatan
- 8) Ketersediaan tunjangan hari raya
- 9) Ketepatan waktu manajemen dalam memberikan gaji
- 10) Ketepatan waktu manajemen dalam memberikan berbagai tunjangan
- 11) Kesempatan cuti bila keluarga meninggal dunia

b. Status sosial

Lingkungan kerja yang berkaitan dengan kewenangan dan tingkat keleluasaan dalam mengambil keputusan. Indikator ini terdiri dari :

- 1) Kesempatan mengikuti rapat bersama
- 2) Kesempatan menyampaikan usul
- 3) Kesempatan berpartisipasi menentukan tujuan yang dicapai atasan

4) Kesempatan mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan

c. Hubungan kerja dalam organisasi

Yaitu hubungan kerja antar karyawan dan antara karyawan dengan atasan atau pimpinan. Indikator ini terdiri dari :

- 1) Hubungan yang baik antar karyawan
- 2) Hubungan kerja atasan dengan bawahan baik dan tidak kaku
- 3) Atasan memberikan perhatian kepada karyawan
- 4) Dapat menikmati kerjasama dengan orang lain daripada bekerja sendirian
- 5) Saat membutuhkan pertolongan dalam bekerja, rekan kerja siap memberikan bantuan

d. Sistem Informasi

Yaitu komunikasi yang terjalin dengan baik di lingkungan pekerjaan.

Indikator ini meliputi :

- 1) Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perintah atasan
- 2) Merasa mudah untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan
- 3) Atasan mampu memberikan motivasi saat karyawan mengalami kegagalan dalam bekerja
- 4) Rekan kerja memberikan dukungan atas prestasi yang dicapai karyawan
- 5) Merasa nyaman bekerja dalam pengawasan atasan

3.3.2. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2)

Lingkungan kerja fisik walaupun di yakini bukanlah faktor utama dalam meningkatkan produktivitas karyawan, namun faktor lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang perlu diperhitungkan oleh para pakar manajemen dalam pengaruhnya untuk meningkatkan produktivitas. Indikatornya adalah sebagai berikut:

c. Penerangan

Yaitu kondisi penerangan yang baik dalam lingkungan kerja. Indikator ini terdiri dari :

- 1) Penerangan yang cukup di ruangan kerja
- 2) Penerangan yang cukup di lokasi pabrik

d. Suhu Udara

Yaitu kondisi suhu udara yang ada di lingkungan pabrik. Indikatornya ini terdiri dari :

- 1) Ketersediaan ac dalam ruangan kerja
- 2) Kestabilan suhu dalam ruangan kerja
- 3) Adanya sirkulasi udara yang baik
- 4) Kondisi udara yang bersih dalam ruang kerja
- 5) Kondisi ruangan kerja yang tidak lembab

e. Kebisingan

Yaitu kondisi kerja yang terbebas dari suara bising, oleh aktivitas mesin produksi atau aktivitas lain yang ada di lingkungan kerja. Indikator ini terdiri dari :

- 1) Suasana yang tenang dalam ruang kerja

- 2) Suasana yang tenang di lingkungan pabrik
- 3) Suara yang ditimbulkan oleh aktivitas produksi tidak mengganggu konsentrasi kerja
- 4) Suara bising yang ditimbulkan aktivitas produksi tidak mengganggu kenyamanan pembeli
- 5) Komunikasi antar karyawan dan pembeli tidak menimbulkan suara yang ribut

f. Warna

Yaitu kondisi warna yang ada di lingkungan kerja. Indikator ini terdiri dari:

- 1) Pengaturan warna toko menimbulkan garibah dan semangat kerja
- 2) Pengaturan warna ruangan kerja menimbulkan suasana yang menyenangkan
- 3) Warna yang dipilih dalam ruangan kerja saya, dingin dan lembut
- 4) Komposisi warna yang ada di toko menimbulkan daya tarik bagi pembeli

g. Ruang Gerak

Yaitu tata ruang kerja yang ada di tempat kerja. Indikatornya meliputi:

- 1) Letak posisi fasilitas operasional tersusun dengan benar
- 2) Penataan meja, kursi dan rak memudahkan karyawan dalam melayani pembeli
- 3) Penataan ruangan tidak mengganggu aktivitas kerja karyawan
- 4) Peletakan locker atau penyimpanan barang sesuai dengan kondisi ruangan
- 5) Desain ruangan menimbulkan kesan nyaman bagi karyawan
- 6) Penataan ruang kerja mampu meningkatkan gairah dan semangat kerja

h. Keamanan bekerja

Yaitu jaminan keamanan kerja yang diberikan perusahaan dengan berbagai fasilitas dan peralatan kerja. Indikator ini terdiri dari :

- 1) Ketersediaan fasilitas keselamatan bekerja
- 2) Ketersediaan alarm pemadam kebakaran
- 3) Penyediaan seragam dan peralatan perlindungan kerja seperti sarung tangan, masker dan lainnya saat bekerja

3.3.3. Produktivitas Produksi (Y)

Produktivitas adalah pengukuran seberapa baik sumber daya digunakan bersama – sama dalam organisasi untuk menghasilkan suatu unit hasil produksi. Dalam penelitian ini produktivitas produksi diukur dari banyaknya jumlah produk yang dihasilkan oleh setiap karyawan dalam satu bulan.

3.4. Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 1999). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Toko Pormil, Cibaduyut, Bandung yang berjumlah 26 orang.

3.4.2. Sampel

Penelitian ini menggunakan metode sensus, artinya seluruh populasi dalam penelitian dijadikan sebagai sampel, sehingga jumlah sampel penelitian sebanyak 26 orang.

3.5. Metode Pengumpulan Data

3.5.1. Data Primer

Definisi data primer menurut Mustafa (2009) adalah data yang diperoleh berdasarkan pengukuran secara langsung oleh peneliti dari sumbernya. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang diperoleh dari Toko Pormil, Cibaduyut, Bandung.

Data yang didapatkan berasal dari data primer yang berupa kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan dan diukur dengan menggunakan Skala Likert yang dibuat dalam 5 gradasi (tingkatan) dengan rincian sebagai berikut :

- | | | |
|------------------------|---|---|
| 1. Sangat Tidak Setuju | = | 1 |
| 2. Tidak Setuju | = | 2 |
| 3. Cukup | = | 3 |
| 4. Setuju | = | 4 |
| 5. Sangat Setuju | = | 5 |

3.5.2 Data Sekunder

Definisi data sekunder menurut Mustafa (2009) adalah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain dan telah terdokumentasikan sehingga peneliti tinggal menyalin data tersebut untuk kepentingan penelitiannya. Data sekunder yang dimaksud dalam penelitian ini yang bersumber dari arsip-arsip pada Toko Pormil, Cibaduyut, Bandung.

3.6. Uji Instrumen Penelitian

Pengujian terhadap instrumen penelitian harus dilakukan terlebih dahulu agar data yang diperoleh nantinya sesuai dengan tujuan awal dari penelitian. Adapun pengujiannya meliputi validitas dan reliabilitas.

3.6.1. Uji Validitas

Definisi validitas menurut Mustafa (2009) merupakan ukuran seberapa tepat instrumen itu mampu menghasilkan data sesuai dengan ukuran yang sesungguhnya yang ingin diukur. Sedangkan Uji Validitas menurut Azwar (2009) seringkali dikonsepsikan sebagai sejauhmana instrument mampu mengukur atribut yang seharusnya diukur. Uji ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009).

Dengan uji validitas, dapat diketahui sejauhmana instrument mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya. Pengujian validitas ini dengan menggunakan *Product Moment Pearson*. Rumus yang digunakan :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N})(\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N})}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi sederhana antara skor x dan skor y

N = jumlah responden

X = skor total tiap *item*

Y = skor total tiap *item*

Penentuan valid atau tidaknya hasil analisis ditentukan dari nilai r_{xy} (r hitung) dibandingkan dengan r tabel pada taraf signifikan 5%. Apabila r hitung menunjukkan hasil lebih besar dari r tabel pada taraf signifikan 5% maka dinyatakan valid. Sebaliknya apabila r hitung menunjukkan hasil lebih kecil atau sama dengan r tabel pada taraf signifikan 5% maka dinyatakan tidak valid.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Definisi reliabilitas menurut Mustafa (2009) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel (Ghozali, 2009). Reliabilitas menunjukkan derajat konsistensi alat ukur yang bersangkutan bila diterapkan beberapa kali pada kesempatan yang berlainan. Rumus yang digunakan untuk mencari reliabilitas keseluruhan item adalah dengan *Cronbach Alpha* dengan uraian sebagai berikut :

$$r_i = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

$$\sum (X - \bar{X})^2 = \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}$$

Keterangan :

r_1 : Alfa Cronbach

k : Mean kuadrat antara subyek

$\sum s_1^2$: Mean Kuadrat kesalahan

s_t^2 : Varians total

Dengan keputusan apabila koefisien Cronbach Alpha positif ≥ 0.6 maka faktor tersebut reliabel dan apabila koefisien Cronbach Alpha negatif < 0.6 maka faktor tersebut tidak reliabel.

3.7. Alat Analisa Data

3.7.1. Analisa Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis dengan merinci dan menjelaskan secara panjang lebar keterkaitan data penelitian dalam bentuk kalimat. Data tersebut tercantum dalam bentuk tabel dan analisis didasarkan pada data di tabel tersebut.

3.7.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas produksi. Formulasi Regresi Berganda: Husein Umar,2001:88)

$$Y = B_0 + B_1.X_1 + B_2.X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas produksi

X1 = Lingkungan kerja non fisik

X_2 = Lingkungan kerja fisik

B_0 = Konstanta, nilai Y pada saat semua variabel bernilai 0

B_1, B_2 = Kemiringan permukaan regresi yang menyatukan koefisien-koefisien regresi dari variabel X_1, X_2

e = error term

3.7.2.1. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji F dan uji t. Uji F digunakan untuk membuktikan hipotesis pertama, yaitu mengetahui pengaruh secara serentak lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas produksi, sedangkan uji t digunakan untuk membuktikan hipotesis kedua yaitu mengetahui variabel diantara lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas produksi

3.7.2.1.1. Uji f

Uji ini dipergunakan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan secara serentak terhadap produktivitas produksi. Hal ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai sig.F dengan taraf signifikansi 0,05. Langkah-langkah dalam pengujian hipotesis adalah sebagai berikut : (Djarwanto,2000:268-269)

- a. Formulasi hipotesis

Ho : Lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik secara serentak tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas produksi

Ha : Lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik secara serentak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas produksi

b. Digunakan level of significance : $\alpha = 0.05$

c. Kriteria penilaian

Ho diterima apabila $\text{Sig-F} > 0,05$

Ho ditolak apabila $\text{Sig-F} \leq 0,05$

3.7.2.1.2. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap produktivitas produksi, hal ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai sig-t dengan taraf signifikansi 0,05. Langkah-langkah pengujian hipotesis adalah sebagai berikut : (Djarwanto :2000 :307)

a) Formulasi hipotesis

Ho : lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas produksi.

Ha : lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas produksi.

b) Digunakan level of significance : $\alpha = 0.05$

c) Kriteria pengujian

Ho ditolak apabila $\text{sig-t} \leq 0,05$

Ho diterima apabila $\text{sig-t} > 0,05$

Sedangkan untuk mengetahui faktor yang dominan diantara variabel lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik yang terbukti signifikan berpengaruh terhadap produktivitas produksi digunakan koefisien determinasi parsial. Variabel yang memiliki koefisien determinasi parsial paling besar, membuktikan bahwa variabel tersebut merupakan faktor yang dominan berpengaruh terhadap produktivitas produksi.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini merupakan bagian yang menganalisis dan membahas atas data yang diperoleh yang pengolahannya menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS. Dalam pengumpulan data peneliti melakukan penyebaran kuisioner kepada responden untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas produksi karyawan pada Toko Pormil, Cibaduyut, Bandung.

4.1. Uji Kualitas Data

4.1.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan teknik analisis korelasi product moment. Penentuan valid atau tidaknya hasil analisis ditentukan dari nilai r_{xy} (r hitung) dibandingkan dengan r tabel pada taraf signifikansi 5%. Apabila r hitung menunjukkan hasil lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 5% maka dinyatakan valid. Sebaliknya apabila r hitung menunjukkan hasil lebih kecil atau sama dengan r tabel pada taraf signifikansi 5% maka dinyatakan tidak valid.

Setelah melalui proses pengolahan data dengan program SPSS 12, maka hasil uji validitas dalam Tabel 4.1, adapun perhitungan selengkapnya tentang pengujian validitas ini dapat dilihat dalam lampiran.

Tabel 4.1

Rangkuman hasil uji validitas instrumen pertanyaan

No. Item	Nonfisik	Fisik	r tabel	Keterangan
1	0.674	0.579	0.3882	Valid
2	0.465	0.647	0.3882	Valid
3	0.725	0.682	0.3882	Valid
4	0.627	0.702	0.3882	Valid
5	0.672	0.684	0.3882	Valid
6	0.762	0.476	0.3882	Valid
7	0.733	0.648	0.3882	Valid
8	0.786	0.689	0.3882	Valid
9	0.607	0.542	0.3882	Valid
10	0.694	0.429	0.3882	Valid
11	0.809	0.480	0.3882	Valid
12	0.645	0.479	0.3882	Valid
13	0.804	0.552	0.3882	Valid
14	0.799	0.551	0.3882	Valid
15	0.687	0.543	0.3882	Valid
16	0.657	0.546	0.3882	Valid
17	0.704	0.696	0.3882	Valid
18	0.702	0.683	0.3882	Valid
19	0.567	0.532	0.3882	Valid
20	0.667	0.823	0.3882	Valid
21	0.733	0.660	0.3882	Valid
22	0.662	0.660	0.3882	Valid
23	0.745	0.703	0.3882	Valid
24	0.768	0.771	0.3882	Valid
25	0.739	0.697	0.3882	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2011

Seperti telah dikemukakan diatas bahwa, bila koefisien korelasi memiliki r tabel $> 0,3882$, maka butir instrumen dinyatakan valid. Dari hasil uji validitas tersebut ternyata koefisien korelasi pada variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik semua item memiliki nilai r hitung $> 0,3882$. Dengan demikian pertanyaan dalam angket penelitian dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.1.2. Uji Keandalan Instrumen Penelitian (Reliability Test)

Dalam pengujian ini dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja. Program SPSS memberikan fasilitas untuk reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha (α) > 0,6 (Ghozali, 2009). Hasil uji reliabilitas pertanyaan tentang variabel lingkungan kerja dapat diringkas sebagaimana yang tersaji dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.2
Ringkasan hasil pengujian reliabilitas

Variabel	Koef. Alpha Cronbach	Nilai kritis	Keterangan
Lingkungan nonfisik	0,955	0,6	Reliabel
Lingkungan fisik	0,918	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2008

Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum dalam tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien Cronbach Alpha pada masing-masing variabel nilainya lebih besar dari 0,6. Dengan mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Ghozali, (2009) semua butir pertanyaan dalam variabel penelitian adalah handal. Sehingga butir-butir pertanyaan dalam variabel penelitian dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya

4.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Untuk mendeskripsikan jawaban variabel dapat ditunjukkan dengan nilai rata-rata variabel. Berpedoman pada nilai minimum dan nilai maksimum maka dapat ditentukan interval penilaian sebagai berikut:

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 5

Sehingga diperoleh batasan persepsi adalah sebagai berikut:

1, 00 – 1, 80 = Sangat Tidak Baik

1, 81 – 2, 60 = Tidak baik

2, 61 – 3,40 = Cukup baik

3, 41 – 4, 20 = Baik

4.21 – 5, 00 = Sangat baik

4.2.1. Variabel *Independent*

Variabel *independent* dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik (X_1), dan lingkungan kerja fisik (X_2). Seluruh variabel *independent* diukur dengan pertanyaan masing-masing yang terdiri dari lima alternatif jawaban yaitu jawaban Tidak Baik; Kurang Baik; Cukup, Baik dan Sangat Baik. Jawaban Tidak Baik menunjukkan tingkat penilaian yang sangat rendah dan jawaban Sangat Baik menunjukkan tingkat penilaian yang sangat tinggi.

Berikut dijelaskan untuk hasil jawaban responden pada masing-masing variabel *independent*.

Tabel 4.3
Variabel Lingkungan kerja non fisik (X_1)

Indikator Lingkungan Kerja Non fisik	Mean	Kategori
Merasa berguna bagi masyarakat	3.96	Baik
Hubungan karyawan dengan warga sekitar perusahaan	3.81	Baik
Hubungan karyawan dengan keluarga	4.23	Sangat Baik
Adanya dukungan keluarga dengan pekerjaan	4.27	Sangat Baik
Masalah keluarga tidak berpengaruh pada pekerjaan	4.08	Baik
Besar gaji yang ditetapkan perusahaan	3.62	Baik
Ketersediaan tunjangan kesehatan	4.08	Baik
Ketersediaan tunjangan hari raya	4.08	Baik
Gaji diberikan tepat waktu	3.31	Cukup baik
Tunjangan diberikan tepat waktu	3.27	Cukup baik
Cuti bila keluarga meninggal dunia	3.96	Baik
Kesempatan mengikuti rapat bersama	3.92	Baik
Kesempatan menyampaikan usul	4.04	Baik
Berpartisipasi menentukan tujuan perusahaan	3.96	Baik
Kesempatan mendapatkan pelatihan	3.92	Baik
Hubungan yang baik antar karyawan	3.65	Baik
Hubungan dengan atasan baik	3.58	Baik
Atasan memberikan perhatian kepada karyawan	3.77	Baik
Dapat kerjasama dengan orang lain	3.27	Cukup baik
Rekan kerja siap memberikan bantuan	3.62	Baik
Menyelesaikan pekerjaan sesuai perintah atasan	3.23	Cukup baik
Mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan	2.92	Cukup baik
Atasan mampu memberikan motivasi	3.50	Baik
Rekan kerja memberikan dukungan	4.27	Sangat Baik
Merasa nyaman bekerja	3.50	Baik
Mean total	3.75	Baik

Sumber: Data Primer diolah, 2011

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa dari 26 karyawan yang diambil sebagai sampel, mayoritas memberikan penilaian baik terhadap lingkungan kerja non fisik dengan rata-rata sebesar 3,75 yang berada pada kriteria baik. Penilaian tertinggi terjadi pada indikator rekan kerja dan keluarga memberikan dukungan dalam pekerjaan yaitu dengan rata – rata skor sebesar

4,27 dengan penilaian yang sangat baik skor berada pada interval 4,21 – 5,00 dan penilaian terendah terjadi pada indikator menyelesaikan pekerjaan sesuai perintah atasan dengan rata-rata sebesar 3,23 skor berada pada interval 2,61 – 3,40.

Hasil ini menunjukkan bahwa Toko Pormil, Cibaduyut, Bandung telah memiliki lingkungan kerja non fisik yang baik dimana karyawan memiliki lingkungan tempat bekerja yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan ada kesan betah bekerja sehingga membuat karyawan dapat berprestasi dalam pekerjaannya karena dengan adanya lingkungan yang nyaman para karyawan memperoleh suatu motivasi dalam dirinya untuk bekerja lebih baik agar bisa berprestasi dan mencapai hasil kerja secara maksimal. Upaya – upaya pihak manajemen untuk menciptakan lingkungan yang kondusif antara lain dengan menciptakan hubungan yang baik antara atasan dengan karyawan, karyawan dengan warga sekitar perusahaan, sesama rekan kerja (karyawan), memberikan gaji/tunjangan tepat waktu, memberikan kesempatan cuti bagi karyawan, dan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengikuti pelatihan.

Hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Simanjuntak (1985), produktivitas dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berkaitan dengan umur, jenis kelamin, status perkawinan dan masa kerja. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar tenaga kerja yaitu pendidikan dan latihan, gizi dan kesehatan, penghasilan dan

jaminan sosial, kesempatan kerja, peningkatan kemampuan, *reward and punishment* serta lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa karyawan masih memberikan penilaian rendah/cukup baik pada item gaji dan tunjangan diberikan tepat waktu, dapat kerjasama dengan orang lain, menyelesaikan pekerjaan sesuai perintah atasan, dan mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan.

Gaji dan tunjangan dapat memotivasi karyawan untuk berprestasi dan mempunyai produktivitas kerja seperti yang diharapkan oleh perusahaan, karena gaji atau tunjangan yang diterima karyawan merupakan tujuan utama karyawan dalam bekerja. Gaji dibutuhkan karyawan untuk kelangsungan hidupnya dan keluarga, apabila kebutuhan primer sudah terpenuhi maka karyawan akan bekerja dengan baik. Oleh karena itu manajemen Toko Pormil, Cibaduyut, Bandung selalu membayarkan gaji dan tunjangan kepada karyawan tepat waktu dan diberikan sesuai dengan standar gaji yang telah disepakati antara karyawan dengan perusahaan.

Toko Pormil, Cibaduyut, Bandung merupakan perusahaan yang menjual sepatu dan perlengkapannya, pelayanan yang baik serta menyediakan barang berkualitas merupakan tujuan perusahaan. Agar pelayanan kepada karyawan dapat maksimal maka karyawan dituntut bekerjasama dengan karyawan lain dalam memberikan pelayanan yang memuaskan. Pihak manajemen dapat membentuk *teamwork* dalam memberikan tugas kepada karyawan, sehingga

karyawan terbiasa bekerjasama setiap bekerja dan hasil yang dicapai merupakan kerja tim.

Penyesuaian diri pada lingkungan kerja sangat diperlukan, karena jika karyawan dapat menyesuaikan dirinya pada lingkungan kerja maka akan mempengaruhi produktivitas kerja, semakin cepat atau mudah seseorang menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja maka produktivitas kerjanya akan semakin meningkat. Pihak perusahaan hendaknya menciptakan suasana kerja yang nyaman dan memberikan perhatian atau motivasi kepada karyawan khususnya karyawan baru agar dapat menyesuaikan dirinya dengan lingkungan kerja. Suasana perusahaan hendaknya penuh kekeluargaan dan saling menghargai antar sesama karyawan maupun atasan serta hubungan atasan dengan bawahan tidak kaku.

Hasil deskriptif terhadap variabel lingkungan kerja fisik dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Variabel Lingkungan kerja fisik (X_2)

Indikator Lingkungan Kerja fisik	Mean	Kategori
Penerangan yang cukup di ruangan kerja	3.58	Baik
Penerangan yang cukup di lokasi pabrik	3.77	Baik
Ketersediaan AC dalam ruangan kerja	3.46	Baik
Kestabilan suhu dalam ruangan kerja	3.69	Baik
Adanya sirkulasi udara yang baik	3.73	Baik
Kondisi udara yang bersih dalam ruang kerja	3.50	Baik
Kondisi ruangan kerja yang tidak lembab	3.54	Baik
Suasana yang tenang dalam ruang kerja	3.62	Baik
Suasana yang tenang di lingkungan pabrik	4.58	Sangat Baik
Suara aktivitas produksi tidak mengganggu konsentrasi kerja	3.69	Baik

Suara aktivitas produksi tidak mengganggu kenyamanan pembeli	3.58	Baik
Komunikasi antar karyawan dan pembeli tidak menimbulkan suara yang ribut	3.38	Cukup baik
Pengaturan warna toko menimbulkan garirah dan semangat kerja	3.88	Baik
Pengaturan warna ruangan kerja menimbulkan suasana yang menyenangkan	3.27	Cukup baik
Warna yang dipilih dalam ruangan kerja dingin dan lembut	3.38	Cukup baik
Komposisi warna yang ada di toko menimbulkan daya tarik bagi pembeli	3.50	Baik
Letak posisi fasilitas operasional tersusun dengan benar	3.50	Baik
Penataan meja, kursi dan rak memudahkan karyawan dalam melayani pembeli	3.96	Baik
Penataan ruangan tidak mengganggu aktivitas kerja karyawan	3.65	Baik
Peletakan locker atau penyimpanan barang sesuai dengan kondisi ruangan	3.85	Baik
Desain ruangan menimbulkan kesan nyaman bagi karyawan	3.81	Baik
Penataan ruang kerja mampu meningkatkan gairah dan semangat kerja	3.73	Baik
Ketersediaan fasilitas keselamatan bekerja	3.81	Baik
Ketersediaan alarm pemadam kebakaran	3.85	Baik
Penyediaan seragam dan peralatan perlindungan kerja seperti sarung tangan, masker dan lainnya saat bekerja	3.96	Baik
Mean total	3.69	Baik

Sumber: Data Primer diolah, 2011

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa dari 26 karyawan yang diambil sebagai sampel, mayoritas memberikan penilaian baik terhadap lingkungan kerja fisik dengan rata-rata sebesar 3,69 yang berada pada kriteria baik. Penilaian tertinggi terjadi pada indikator suasana tenang di lingkungan pabrik yaitu dengan rata – rata skor sebesar 4,58 dengan penilaian yang sangat baik skor berada pada interval 4,21 – 5,00 dan penilaian terendah terjadi pada indikator pengaturan warna ruangan menimbulkan suasana yang nyaman dengan rata-rata sebesar 3,27 skor berada pada interval 2,61 – 3,40.

Hasil ini menunjukkan bahwa Toko Pormil, Cibaduyut, Bandung telah memiliki lingkungan kerja fisik yang baik dimana lingkungan fisik Toko

Pormil, Cibaduyut, Bandung sangat kondusif yaitu pihak perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang bebas gangguan, ruang kerja yang nyaman (udara, dan cahaya yang cukup), aparat keamanan yang memadai dan frekuensi suara tempat kerja tidak mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja fisik sangat menentukan tingkat produktivitas kerja karyawan, apabila suatu perusahaan memiliki lingkungan kerja fisik yang baik maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Tohari, (2002:136-137) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik walaupun di yakini bukanlah faktor utama dalam meningkatkan produktivitas karyawan, namun faktor lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang perlu diperhitungkan oleh para pakar manajemen dalam pengaruhnya untuk meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa karyawan masih memberikan penilaian rendah pada *item* komunikasi antar karyawan dan pembeli tidak menimbulkan suara ribut, pengaturan warna ruangan kerja menimbulkan suasana yang menyenangkan dan warna yang dipilih dalam ruangan kerja dingin serta lembut.

Komunikasi antara pembeli dengan pramuniaga dalam bertransaksi menentukan kesuksesan proses jual beli atau transaksi, apabila penjual/karyawan Toko Pormil, Cibaduyut dapat melakukan negosiasi secara baik maka pembeli akan tertarik pada produk yang ditawarkan namun sebaiknya proses komunikasi tersebut tidak mengganggu karyawan dan pembeli yang lain.

Hal ini disebabkan karena telinga manusia memiliki batasan dalam pendengaran. Batas pendengaran manusia mencapai 70 desibel, jika suara yang didengar manusia melebihi batas tersebut maka konsentrasi manusia akan mudah kabur. Gangguan-gangguan seperti ini hendaknya dihindari agar semangat kerja tetap stabil dan produktivitas kerja menjadi optimal

Warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat para karyawan. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para karyawan karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan seseorang. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, ceria atau sumpek dan lain-lain.

Hendaknya perusahaan memperhatikan penggunaan warna agar dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja para karyawannya. Untuk ruang kerja hendaknya dipilih warna-warna yang dingin atau lembut, misalnya coklat, krem, putih, hijau muda dan sebagainya. Sebagai contoh adalah warna putih, warna putih dapat memberikan kesan ruangan yang sempit menjadi tampak leluasa dan bersih.

4.2.2. Variabel Produktivitas produksi karyawan (Y)

Produktivitas adalah pengukuran seberapa baik sumber daya digunakan bersama-sama dalam organisasi untuk menghasilkan suatu unit hasil produksi. Dalam penelitian ini produktivitas produksi diukur dari banyaknya jumlah produk yang dihasilkan oleh setiap karyawan dalam satu bulan, perusahaan

setiap bulannya menetapkan tingkat produksi sepatu minimal adalah 240 unit.

Berikut ini hasil produksi dari karyawan Toko Pormil, Cibaduyut, Bandung.

Tabel 4.5
Variabel Produktivitas produksi karyawan (Y)

Karyawan	Produksi	Keterangan
Karyawan 1	238	Rendah
Karyawan 2	242	Tinggi
Karyawan 3	218	Rendah
Karyawan 4	252	Tinggi
Karyawan 5	218	Rendah
Karyawan 6	228	Rendah
Karyawan 7	252	Tinggi
Karyawan 8	208	Rendah
Karyawan 9	262	Tinggi
Karyawan 10	262	Tinggi
Karyawan 11	233	Rendah
Karyawan 12	233	Rendah
Karyawan 13	233	Rendah
Karyawan 14	252	Tinggi
Karyawan 15	257	Tinggi
Karyawan 16	213	Rendah
Karyawan 17	291	Tinggi
Karyawan 18	257	Tinggi
Karyawan 19	204	Rendah
Karyawan 20	247	Tinggi
Karyawan 21	208	Rendah
Karyawan 22	242	Tinggi
Karyawan 23	233	Rendah
Karyawan 24	267	Tinggi
Karyawan 25	247	Tinggi
Karyawan 26	218	Rendah
Mean total	239	Rendah

Sumber: Data Primer diolah, 2011

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa dari 26 karyawan yang diambil sebagai sampel, mayoritas karyawan memiliki produktivitas produksi karyawan yang rendah dengan rata-rata skor sebesar 239, yaitu masih dibawah

standar minimal tingkat produksi yang ditetapkan perusahaan yaitu sebesar 240 unit.

Hasil ini berarti bahwa tingkat produktivitas produksi karyawan Toko Pormil, Cibaduyut, Bandung adalah rendah atau belum optimal. Hendaknya ini menjadi perhatian bagi pihak pimpinan atau manajer untuk menerapkan manajemen produksi yang efektif dengan menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman. Hal ini disebabkan karena manajemen produksi dan operasi merupakan manajemen dari suatu sistem transformasi yang mengkonversikan masukan (*input*) menjadi keluaran (*output*) yang berupa barang atau jasa. Hal ini berkaitan dengan pelaksanaan fungsi produksi dan operasi memerlukan suatu rangkaian kegiatan yang merupakan suatu sistem, sistem produksi memerlukan unsur – unsur adalah masukan, sehingga yang dimaksud dengan sistem produksi dan operasi adalah suatu keterkaitan unsur – unsur yang berbeda secara terpadu, menyatu dan menyeluruh.

Proses produksi yang diterapkan di Toko Pormil tidak hanya bergantung pada alat bantu mesin, namun ada beberapa tahapan yang memang harus dikerjakan secara manual oleh pekerja. Lingkungan kerja yang ada di Toko Pormil tentunya sangat mempengaruhi kegiatan pekerja dalam melakukan produksi barang-barang yang bernilai jual tinggi tersebut, oleh karena itu *owner* yang memegang kendali atas Toko Pormil harus memperhatikan sarana dan prasarana yang baik yang tentunya dapat menunjang hasil produksi dan meningkatkan produktivitas para pekerjanya.

Lingkungan kerja yang produktif dapat mempengaruhi produktivitas produksi yang dikerjakan. Apabila produktivitas produksi di Toko Pormil sering mengalami masalah dalam lingkungan kerja, produksi yang dihasilkan menjadi kurang optimal dan akan mengurangi produktivitas para pekerjanya. Dengan adanya permasalahan tersebut tentunya akan mempengaruhi *income* atau keuntungan yang didapat. Pemeliharaan lingkungan kerja Toko Pormil seharusnya dilakukan secara rutin untuk mengetahui tingkat produktivitas produksi yang dihasilkan. Apabila dalam upaya pemeliharaan lingkungan kerja yang diterapkan Toko Pormil memiliki banyak kesalahan, tentunya akan menyebabkan kerusakan lingkungan kerja yang lebih fatal dan dapat menimbulkan gangguan atau menghambat proses produksi diluar prediksi. Oleh karena itu, Toko Pormil harus memiliki teknik tersendiri dalam memelihara lingkungan kerja guna untuk mendapatkan produktivitas produksi yang maksimal.

4.3. Analisis Kuantitatif

Untuk mempermudah perhitungan regresi dari data yang cukup banyak maka dalam penelitian ini diselesaikan dengan bantuan perangkat lunak komputer program SPSS 17. Hasil pengujian terhadap model regresi berganda pengaruh lingkungan kerja non fisik, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas produksi karyawan pada Toko Pormil, Cibaduyut, Bandung digunakan analisis regresi linier berganda.

4.3.1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian terhadap model regresi berganda terhadap lingkungan kerja non fisik, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas produksi karyawan pada Toko Pormil, Cibaduyut, Bandung dilihat dalam tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Hasil Regresi Pengaruh variabel independent terhadap Produktivitas produksi karyawan

Variabel Independent	Koef. Regresi	t statistik	Sig-t	Keterangan
(Constant)	3.925			
Lingkungan kerja nonfisik	0.034	3.469	0.002	Signifikan
Lingkungan kerja fisik	0.026	2.112	0.046	Signifikan
Adjusted R Square =	0.510	Multiple R =	0,741	
F statistik =	14.010	Sig-F=	0.000	Signifikan

Sumber : Data hasil regresi 2011

Pada penelitian ini digunakan model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

Dengan memperhatikan model regresi dan hasil regresi linear berganda maka didapat persamaan pengaruh lingkungan kerja nonfisik dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas produksi karyawan pada Toko Pormil, Cibaduyut, Bandung sebagai berikut:

$$Y = 3,925 + 0,034 X_1 + 0,026 X_2$$

4.3.2. Interpretasi Persamaan Regresi

Berdasarkan berbagai parameter dalam persamaan regresi mengenai faktor - faktor yang mempengaruhi produktivitas produksi karyawan, maka dapat diberikan interpretasi sebagai berikut:

4.3.2.1. Konstanta (Koefisien a)

Nilai konstanta sebesar 3,925 yang berarti jika lingkungan kerja nonfisik dan lingkungan kerja fisik bernilai nol, maka produktivitas produksi karyawan akan sebesar 3,925.

4.3.2.2. Koefisien Lingkungan kerja non fisik (b_1)

Lingkungan kerja nonfisik (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas produksi karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,034 yang artinya antara Lingkungan kerja nonfisik dan produktivitas produksi karyawan menunjukkan hubungan yang searah. Semakin baik lingkungan kerja nonfisik Toko Pormil, Cibaduyut, Bandung maka semakin besar pula produktivitas produksi karyawan yang dihasilkan, begitu juga sebaliknya.

4.3.2.3. Koefisien Lingkungan kerja fisik (b_2)

Lingkungan kerja fisik (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas produksi karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,026 yang artinya antara lingkungan kerja fisik dan produktivitas produksi karyawan menunjukkan hubungan yang searah. Semakin baik lingkungan kerja fisik di Toko Pormil, Cibaduyut, Bandung maka semakin besar pula produktivitas produksi karyawan yang dihasilkan, begitu juga sebaliknya.

4.3.3 Uji Hipotesis

4.3.3.1. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara serentak variabel lingkungan kerja non fisik, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas

produksi karyawan Toko Pormil, Cibaduyut, Bandung. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas (sig-F) dengan taraf signifikan 0,05. Adapun prosedur pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

a. Formulasi hipotesis nihil dan hipotesis alternatif

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

Artinya variabel bebas (X) secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

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

Artinya variabel bebas (X) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

b. Uji statistik yang digunakan adalah uji F

c. Taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05

d. Kesimpulan

H_0 diterima apabila $\text{Sig F} > 0,05$

H_0 ditolak apabila $\text{Sig F} \leq 0,05$

Dari tabel 4.6 di atas di dapat F_{hitung} sebesar 14,010 dan probabilitas (Sig-F) sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa probabilitas kurang dari taraf signifikansi yang ditolerir, maka H_a diterima dan menolak H_0 (hipotesis ditolak). Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik, dan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas produksi karyawan Toko Pormil, Cibaduyut, Bandung.

4.3.3.2. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel lingkungan kerja non fisik, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas produksi karyawan Toko Pormil, Cibaduyut, Bandung. Seperti telah dijelaskan dalam bab sebelumnya, hasil dari perbandingan antara sig t dengan p value 0,05 akan dijadikan dasar untuk pengambilan keputusan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas (sig-t) dengan taraf signifikansi 0,05.

1. Formulasi hipotesis nihil dan hipotesis alternatif

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

Artinya variabel bebas (X) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

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

Artinya variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

2. Uji statistik yang digunakan adalah uji t

3. Taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05

4. Kesimpulan

Ho diterima apabila $\text{Sig } t > 0,05$

Ho ditolak apabila $\text{Sig } t \leq 0,05$

a) Pengujian terhadap koefisien regresi Lingkungan kerja nonfisik (X_1)

Hasil pengujian secara parsial untuk variabel lingkungan kerja non fisik diperoleh nilai t hitung sebesar 3,469 dan sig-t sebesar 0,002. Dengan

demikian probabilitas (sig-t) lebih kecil dari α ($0,002 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Lingkungan kerja non fisik secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas produksi karyawan. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja non fisik maka produktivitas produksi karyawan akan semakin meningkat, begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja non fisik semakin rendah maka produktivitas produksi karyawan akan semakin rendah pula.

b) Pengujian terhadap koefisien regresi Lingkungan kerja fisik (X_2)

Hasil pengujian secara parsial untuk variabel lingkungan kerja fisik diperoleh nilai t hitung sebesar 2,112 dan sig-t sebesar 0,046. Dengan demikian probabilitas (sig-t) lebih kecil dari α ($0,046 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya lingkungan kerja fisik secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas produksi karyawan. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja fisik yang ada maka produktivitas produksi karyawan akan semakin meningkat, begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja fisik semakin rendah maka produktivitas produksi karyawan akan semakin rendah pula.

Dari beberapa analisa diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja nonfisik, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas produksi karyawan. Dari uji f lingkungan kerja non fisik, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan sebesar 14,010. Berdasar uji t seluruh variabel lingkungan kerja non fisik, dan lingkungan kerja fisik juga berpengaruh signifikan. Hal ini berarti bahwa hipotesis

pertama yang menyatakan ”Ada berpengaruh signifikan dari lingkungan kerja non fisik, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas produksi karyawan di Toko Pormil, Cibaduyut, Bandung, **dapat dibuktikan.**

4.3.3.3. Analisis Determinasi Berganda (R^2) dan Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Untuk menunjukkan berapa persen variabel produktivitas produksi karyawan yang dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebasnya dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi berganda (*adjusted R Square*) sedangkan untuk mengetahui keeratan hubungan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat digunakan koefisien korelasi berganda (*Multiple R*). Dari tabel 4.6 dapat diketahui koefisien korelasi berganda R sebesar 0,741. Nilai ini mendekati angka 1 artinya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat adalah kuat. Sedangkan koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,510, maka dapat diartikan bahwa 51 persen produktivitas produksi karyawan dipengaruhi oleh kedua variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja non fisik (X_1), dan Lingkungan kerja fisik (X_2). Sedangkan sisanya sebesar 49 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

4.4. Pembahasan dan Implikasi

4.4.1. Analisa Diskriptif

Berdasar analisa terhadap variable *independent*, dapat diketahui bahwa karyawan memberikan penilaian baik terhadap lingkungan kerja non fisik yaitu

dengan rata – rata sebesar 3,75 (baik) dan sebesar 3,69 (baik) karyawan memberikan penilaian baik terhadap lingkungan kerja fisik. Ini berarti bahwa mayoritas responden memberikan penilaian baik terhadap variabel lingkungan kerja nonfisik dan lingkungan kerja fisik di perusahaan Toko Pormil, Cibaduyut, Bandung.

Berdasar analisa terhadap variable *dependent*, dapat disimpulkan bahwa produktivitas produksi karyawan berdasar angket yang disebar menunjukkan nilai rata – rata produksi 239 unit per bulan, artinya responden memiliki produktivitas produksi yang rendah karena dibawah standar produksi yang ditetapkan perusahaan.

4.4.2. Analisa Kuantitatif

4.4.2.1. Pengaruh Lingkungan kerja non fisik dan Lingkungan kerja fisik terhadap Produktivitas produksi karyawan

Pengujian pengaruh lingkungan kerja non fisik, dan lingkungan kerja fisik secara bersama – sama menunjukkan hasil nilai F sebesar 14,010 dengan $p = 0,000$. Dari nilai ini (nilai p di bawah 0,05), diketahui bahwa variabel independen (lingkungan kerja non fisik, dan lingkungan kerja fisik) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas produksi karyawan Toko Pormil, Cibaduyut, Bandung. Hasil pengujian ini sesuai dengan hipotesis penelitian, yaitu lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas produksi karyawan Toko Pormil, Cibaduyut, Bandung.

Dari hasil uji regresi linear berganda diperoleh persamaan:

$$Y = 3,925 + 0,034 X_1 + 0,026 X_2$$

Variabel X_1 , dan X_2 , dalam persamaan di atas digunakan untuk memprediksi besarnya Y . Dari angka-angka di atas dapat diketahui bahwa variabel X_1 , dan X_2 , yang mempunyai sumbangan terhadap Y . Hasil pengujian ini sesuai dengan hasil penelitian Tri Susilo (2007) yang menyimpulkan lingkungan fisik dan non fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan. Besarnya kontribusi atau pengaruh lingkungan fisik dan non fisik secara simultan di PT Indo Bali Di Kecamatan Negara, Kabupaten Jimbaran, Bali termasuk dalam kategori tinggi, yaitu sebesar 65,7%. Sedangkan sisanya sebesar 34,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Terdapat perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan.

Besar sumbangan kedua variabel di atas secara bersama-sama terhadap produktivitas produksi karyawan sebesar 51 persen. Hal ini berarti sumbangan kedua variabel terhadap produktivitas produksi karyawan di Toko Pormil, Cibaduyut, Bandung termasuk dalam kriteria yang cukup. Hal ini berarti ketika karyawan memiliki lingkungan kerja yang baik maka produktivitas produksi karyawan akan semakin meningkat.

Para karyawan yang melaksanakan tugas dan pekerjaannya harus diberikan perhatian, salah satunya adalah memperhatikan lingkungan kerja karyawannya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan bekerja secara maksimal untuk kemajuan perusahaan. kondisi lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan yang ada disekitar lingkungan tempat bekerja

yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung dan mempengaruhi produktivitas produksi yang optimal dan berpengaruh juga terhadap produktivitas perusahaan secara umum.

Dengan melihat adanya korelasi fisik terhadap mental, maka kita perlu mendesain lingkungan kerja yang kondusif untuk bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat dilihat dari beberapa indikator antara lain penerangan, suhu udara, kelembaban udara, penggunaan warna, ruang gerak dan keamanan. Hal-hal tersebut merupakan faktor yang penting yang dapat membuat karyawan memberikan semangat dan gairah dalam bekerja. Hal ini pula yang menjadi penunjang dalam meningkatkan produktivitas produksi.

4.4.4.2. Pengaruh Lingkungan kerja non fisik terhadap Produktivitas produksi karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan. Hasil ini berarti semakin baik lingkungan kerja non fisik semakin tinggi pula prestasi karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Simanjuntak (1985), produktivitas dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berkaitan dengan umur, jenis kelamin, status perkawinan dan masa kerja. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar tenaga kerja yaitu pendidikan dan latihan, gizi dan kesehatan, penghasilan dan jaminan sosial, kesempatan kerja, peningkatan kemampuan, *reward and punishment* serta lingkungan kerja.

Toko Pormil, Cibaduyut, Bandung telah memiliki lingkungan kerja non fisik yang baik dimana karyawan memiliki lingkungan tempat bekerja yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan ada kesan betah bekerja sehingga membuat karyawan dapat berprestasi dalam pekerjaannya karena dengan adanya lingkungan yang nyaman para karyawan memperoleh suatu motivasi dalam dirinya untuk bekerja lebih baik agar bisa berprestasi dan mencapai hasil kerja secara maksimal. Upaya – upaya pihak manajemen untuk menciptakan lingkungan yang kondusif antara lain dengan menciptakan hubungan yang baik antara atasan dengan karyawan, karyawan dengan warga sekitar perusahaan, sesama rekan kerja (karyawan), memberikan gaji/tunjangan tepat waktu, memberikan kesempatan cuti bagi karyawan, dan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengikuti pelatihan.

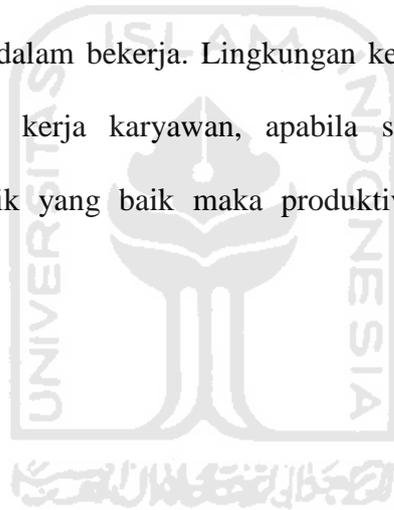
4.4.4.3. Pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap Produktivitas produksi karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang dimiliki karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas produksi karyawan di Toko Pormil, Cibaduyut, Bandung. Hal ini berarti pengaruh antara lingkungan kerja fisik dengan produktivitas produksi karyawan adalah positif dan signifikan.

Hasil ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Tohari, (2002:136-137) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik walaupun di yakini bukanlah faktor utama dalam meningkatkan produktivitas karyawan, namun

faktor lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang perlu diperhitungkan oleh para pakar manajemen dalam pengaruhnya untuk meningkatkan produktivitas.

Toko Pormil, Cibaduyut, Bandung telah memiliki lingkungan kerja fisik yang baik dimana lingkungan fisik Toko Pormil, Cibaduyut, Bandung sangat kondusif yaitu pihak perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang bebas gangguan, ruang kerja yang nyaman (udara, dan cahaya yang cukup), aparat keamanan yang memadai dan frekuensi suara tempat kerja tidak mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja fisik sangat menentukan tingkat produktivitas kerja karyawan, apabila suatu perusahaan memiliki lingkungan kerja fisik yang baik maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab IV, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa karyawan memberikan penilaian yang baik pada lingkungan kerja non fisik yaitu dengan rata – rata sebesar 3,75 (baik) dan karyawan juga memberikan penilaian yang baik pada lingkungan kerja fisik dengan rata – rata sebesar 3,69 (baik). Sedangkan karyawan memberikan penilaian rendah pada variabel tingkat produktivitas produksi.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif lingkungan kerja non fisik, dan lingkungan kerja fisik, terhadap produktivitas produksi karyawan Toko Pormil, Cibaduyut, Bandung.
3. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ganda menunjukkan terdapat pengaruh yang kuat yaitu sebesar 51 persen variabel *independent* (lingkungan kerja non fisik, dan lingkungan kerja fisik) terhadap produktivitas produksi karyawan Toko Pormil, Cibaduyut, Bandung dan berdasarkan hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa Sig F kurang dari 0,05 sehingga pengaruh variabel *independent* terhadap produktivitas produksi karyawan adalah signifikan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas maka disampaikan beberapa saran yaitu :

- a. Pemimpin meningkatkan pada lingkungan kerja non fisik karena terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas produksi karyawan. Hendaknya pihak perusahaan meningkatkan pada indikator yang dinilai rendah oleh karyawan yaitu gaji dan tunjangan diberikan tepat waktu, dapat kerjasama dengan orang lain, menyelesaikan pekerjaan sesuai perintah atasan, dan mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan. Toko Pormil, Cibaduyut, Bandung selalu membayarkan gaji dan tunjangan kepada karyawan tepat waktu dan diberikan sesuai dengan standar gaji yang telah disepakati antara karyawan dengan perusahaan. Pihak manajemen dapat membentuk *teamwork* dalam memberikan tugas kepada karyawan, sehingga karyawan terbiasa bekerjasama setiap bekerja dan hasil yang dicapai merupakan kerja tim, menciptakan suasana kerja yang nyaman dan memberikan perhatian atau motivasi kepada karyawan khususnya karyawan baru agar dapat menyesuaikan dirinya dengan lingkungan kerja. Suasana perusahaan hendaknya penuh kekeluargaan dan saling menghargai antar sesama karyawan maupun atasan serta hubungan atasan dengan bawahan tidak kaku.
- b. Pemimpin meningkatkan pada lingkungan kerja fisik karena terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas produksi karyawan.

Pihak perusahaan meningkatkan pada indikator yang dinilai rendah oleh karyawan yaitu komunikasi antar karyawan dan pembeli tidak menimbulkan suara ribut, pengaturan warna ruangan kerja menimbulkan suasana yang menyenangkan dan warna yang dipilih dalam ruangan kerja dingin serta lembut. Hendaknya perusahaan memperhatikan penggunaan warna agar dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja para karyawannya. Untuk ruang kerja hendaknya dipilih warna - warna yang dingin atau lembut, misalnya coklat, krem, putih, hijau muda dan sebagainya. Sebagai contoh adalah warna putih, warna putih dapat memberikan kesan ruangan yang sempit menjadi tampak leluasa dan bersih.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Agus, Ahyari, 1997, *Manajemen Produksi : Pengendalian Produksi*, BPFE, Yogyakarta.
- Assauri, Sofjan, 2004, *Manajemen produksi dan operasi*, FEUI, Jakarta.
- Djarwanto, 2000, *Statistik Non Parametrik*, BPFE, Yogyakarta.
- Ghozali, 2009, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, BP. Undip, Semarang.
- Malayu S.P, Hasibuan, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia dasar dan kunci keberhasilan*, CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Malayu S.P, Hasibuan, 2007, *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Nitisemo, Alex, 1998, *Manajemen Personaliala cetakan ketiga*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nurhadi Subroto, 2005, *Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Semarang*, Thesis Program Pascasarjana Magister Manajemen UMS, Surakarta.
- Payaman J, Simanjuntak, 1985, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Pendidikan Indonesia, Jakarta.
- Sedarmayanti, 1996, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Sentoro, Suyadi, 2000, *Manajemen Operasi Analisis dan Studi Kasus*, BPFE, Yogyakarta.
- Sugiyono, 1999, *Metode Penelitian Bisnis, Edisi kedua*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sumayang, 2003. *Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Tohari, Ahmad, 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.

Umar, Husein, 2001, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, ed. Baru, cetakan 3*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Website

<http://dc390.4shared.com/doc/0yWPxM4C/preview.html>, dipostkan oleh Subroto, pada 15 Oktober 2011, pukul. 12.40 wib.

<http://kabar-pendidikan.blogspot.com/2011/10/pengertian-lingkungan-kerja.html>, dipostkan oleh Gauzali Saydam, Slamet Saksono, pada 03 November 2011, pukul. 15.30 wib.

<http://www.library.upnvj.ac.id/pdf/s1keperawatan09/207314050/bab2.pdf>, dipostkan oleh ilyas, sinugan, kussrianto, dkk, diunduh pada 10 November 2011, pukul 09.00 wib.



KUESIONER

Berilah tanda silan (X) sesuai dengan jawaban yang menurut Anda paling sesuai dengan kondisi kerja di Toko Pormil

LINGKUNGAN KERJA NON FISIK

NO.	PERNYATAAN	SB	B	C	KB	TB
1	Bekerja pada perusahaan ini merasa berguna bagi masyarakat	5	4	3	2	1
2	Hubungan karyawan dengan warga sekitar perusahaan	5	4	3	2	1
3	Hubungan karyawan dengan keluarga	5	4	3	2	1
4	Adanya dukungan keluarga dengan pekerjaan	5	4	3	2	1
5	Permasalahan yang terjadi dalam keluarga tidak berpengaruh terhadap pekerjaannya	5	4	3	2	1
6	Besar gaji yang ditetapkan perusahaan	5	4	3	2	1
7	Ketersediaan tunjangan kesehatan	5	4	3	2	1
8	Ketersediaan tunjangan hari raya	5	4	3	2	1
9	Ketepatan waktu manajemen dalam memberikan gaji	5	4	3	2	1
10	Ketepatan waktu manajemen dalam memberikan berbagai tunjangan	5	4	3	2	1
11	Kesempatan cuti bila keluarga meninggal dunia	5	4	3	2	1
12	Kesempatan mengikuti rapat bersama	5	4	3	2	1
13	Kesempatan menyampaikan usul	5	4	3	2	1
14	Kesempatan berpartisipasi menentukan tujuan yang dicapai atasan	5	4	3	2	1
15	Kesempatan mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan	5	4	3	2	1
16	Hubungan yang baik antar karyawan	5	4	3	2	1
17	Hubungan kerja atasan dengan bawahan baik dan tidak kaku	5	4	3	2	1
18	Atasan memberikan perhatian kepada karyawan	5	4	3	2	1
19	Dapat menikmati kerjasama dengan orang lain daripada bekerja sendirian	5	4	3	2	1
20	Saat membutuhkan pertolongan dalam bekerja, rekan kerja siap memberikan bantuan	5	4	3	2	1
21	Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perintah atasan	5	4	3	2	1
22	Merasa mudah untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan	5	4	3	2	1
23	Atasan mampu memberikan motivasi saat karyawan mengalami kegagalan dalam bekerja	5	4	3	2	1
24	Rekan kerja memberikan dukungan atas prestasi yang dicapai karyawan	5	4	3	2	1
25	Merasa nyaman bekerja dalam pengawasan atasan	5	4	3	2	1

LINGKUNGAN KERJA FISIK

NO.	PERNYATAAN	SB	B	C	KB	TB
1	Penerangan yang cukup di ruangan kerja	5	4	3	2	1
2	Penerangan yang cukup di lokasi pabrik	5	4	3	2	1
3	Ketersediaan AC dalam ruangan kerja	5	4	3	2	1
4	Kestabilan suhu dalam ruangan kerja	5	4	3	2	1
5	Adanya sirkulasi udara yang baik	5	4	3	2	1
6	Kondisi udara yang bersih dalam ruang kerja	5	4	3	2	1
7	Kondisi ruangan kerja yang tidak lembab	5	4	3	2	1
8	Suasana yang tenang dalam ruang kerja	5	4	3	2	1
9	Suasana yang tenang di lingkungan pabrik	5	4	3	2	1
10	Suara yang ditimbulkan oleh aktivitas produksi tidak mengganggu konsentrasi kerja	5	4	3	2	1
11	Suara bising yang ditimbulkan aktivitas produksi tidak mengganggu kenyamanan pembeli.	5	4	3	2	1
12	Komunikasi antar karyawan dan pembeli tidak menimbulkan suara yang ribut	5	4	3	2	1
13	Pengaturan warna toko menimbulkan garisah dan semangat kerja	5	4	3	2	1
14	Pengaturan warna ruangan kerja menimbulkan suasana yang menyenangkan	5	4	3	2	1
15	Warna yang dipilih dalam ruangan kerja saya, dingin dan lembut	5	4	3	2	1
16	Komposisi warna yang ada di toko menimbulkan daya tarik bagi pembeli	5	4	3	2	1
17	Letak posisi fasilitas operasional tersusun dengan benar	5	4	3	2	1
18	Penataan meja, kursi dan rak memudahkan karyawan dalam melayani pembeli	5	4	3	2	1
19	Penataan ruangan tidak mengganggu aktivitas kerja karyawan	5	4	3	2	1
20	Peletakan locker atau penyimpanan barang sesuai dengan kondisi ruangan	5	4	3	2	1
21	Desain ruangan menimbulkan kesan nyaman bagi karyawan	5	4	3	2	1
22	Penataan ruang kerja mampu meningkatkan gairah dan semangat kerja	5	4	3	2	1
23	Ketersediaan fasilitas keselamatan bekerja	5	4	3	2	1
24	Ketersediaan alarm pemadam kebakaran	5	4	3	2	1
25	Penyediaan seragam dan peralatan perlindungan kerja seperti sarung tangan, masker dan lainnya saat bekerja	5	4	3	2	1

PRODUKTIVITAS PRODUKSI

Dalam satu bulan terakhir ini, berapa unit sepatu yang dapat
1 anda selesaikan

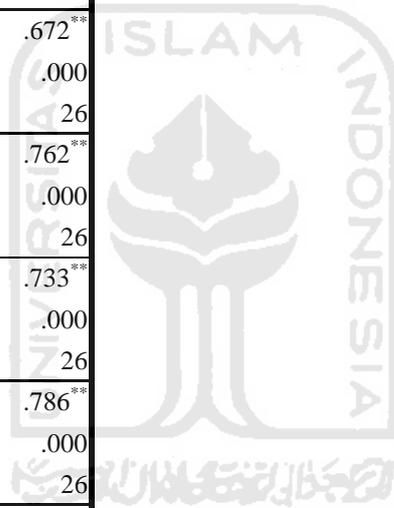
..... Unit

REKAPITULASI DATA PENELITIAN

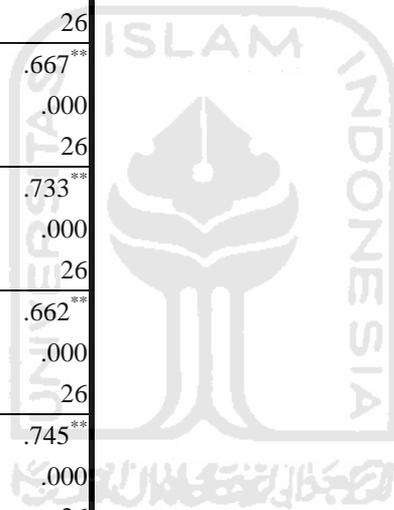
No	LINGKUNGAN KERJA FISIK																									Tot	Y
	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10	F11	F12	F13	F14	F15	F16	F17	F18	F19	F20	F21	F22	F23	F24	F25		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	98	238
2	3	4	2	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	90	242
3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	91	218
4	3	4	3	3	4	3	3	3	5	3	5	5	3	5	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	96	252
5	3	3	2	3	3	2	3	3	5	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	80	218
6	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99	228
7	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	107	252
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	4	69	208
9	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	94	262
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93	262
11	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	85	233
12	3	3	4	3	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	94	233
13	3	4	3	3	4	3	3	3	5	3	3	2	4	2	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	84	233
14	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	96	252
15	3	4	5	5	5	5	5	5	4	2	2	2	5	3	4	3	5	5	3	5	5	3	5	4	5	102	257
16	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	1	2	3	2	60	213
17	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99	291
18	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	115	257
19	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	2	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	93	204
20	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	2	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	88	247
21	3	2	3	3	3	3	2	3	5	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	81	208
22	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	98	242
23	3	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	3	5	2	2	3	3	5	4	4	2	3	4	4	4	91	233
24	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	4	5	4	5	2	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	101	267
25	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	4	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	102	247
26	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	93	218
	3,58	3,77	3,46	3,69	3,73	3,50	3,54	3,62	4,58	3,69	3,58	3,38	3,88	3,27	3,38	3,50	3,50	3,96	3,65	3,85	3,81	3,73	3,81	3,85	3,96		239,04

Correlations

		Total_NF
NF1	Pearson Correlation	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	26
NF2	Pearson Correlation	.465*
	Sig. (2-tailed)	.017
	N	26
NF3	Pearson Correlation	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	26
NF4	Pearson Correlation	.627**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	26
NF5	Pearson Correlation	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	26
NF6	Pearson Correlation	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	26
NF7	Pearson Correlation	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	26
NF8	Pearson Correlation	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	26
NF9	Pearson Correlation	.607**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	26
NF10	Pearson Correlation	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	26
NF11	Pearson Correlation	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	26
NF12	Pearson Correlation	.645**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	26
NF13	Pearson Correlation	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	26
NF14	Pearson Correlation	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	26



	Sig. (2-tailed)	.000
	N	26
NF15	Pearson Correlation	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	26
NF16	Pearson Correlation	.657**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	26
NF17	Pearson Correlation	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	26
NF18	Pearson Correlation	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	26
NF19	Pearson Correlation	.567**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	26
NF20	Pearson Correlation	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	26
NF21	Pearson Correlation	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	26
NF22	Pearson Correlation	.662**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	26
NF23	Pearson Correlation	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	26
NF24	Pearson Correlation	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	26
NF25	Pearson Correlation	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	26
Total_NF	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	26



Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	26	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	26	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.955	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
NF1	89.8462	188.295	.639	.954
NF2	90.0000	194.320	.419	.956
NF3	89.5769	189.054	.698	.953
NF4	89.5385	192.818	.597	.954
NF5	89.7308	186.525	.631	.954
NF6	90.1923	186.482	.735	.953
NF7	89.7308	190.365	.710	.953
NF8	89.7308	189.325	.767	.953
NF9	90.5000	190.500	.567	.954
NF10	90.5385	188.578	.663	.953
NF11	89.8462	183.975	.785	.952
NF12	89.8846	190.266	.611	.954
NF13	89.7692	185.065	.781	.952
NF14	89.8462	185.175	.776	.952
NF15	89.8846	190.266	.658	.953
NF16	90.1538	189.975	.624	.954
NF17	90.2308	191.785	.680	.953
NF18	90.0385	189.558	.673	.953
NF19	90.5385	194.898	.537	.955
NF20	90.1923	188.802	.632	.954
NF21	90.5769	186.974	.704	.953
NF22	90.8846	186.106	.619	.954
NF23	90.3077	185.022	.713	.953
NF24	89.5385	187.858	.744	.953
NF25	90.3077	184.382	.705	.953

Correlations

		Tot_F
F1	Pearson Correlation	.579**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	26
F2	Pearson Correlation	.647**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	26
F3	Pearson Correlation	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	26
F4	Pearson Correlation	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	26
F5	Pearson Correlation	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	26
F6	Pearson Correlation	.476*
	Sig. (2-tailed)	.014
	N	26
F7	Pearson Correlation	.648**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	26
F8	Pearson Correlation	.689**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	26
F9	Pearson Correlation	.542**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	26
F10	Pearson Correlation	.429*
	Sig. (2-tailed)	.029
	N	26
F11	Pearson Correlation	.480*
	Sig. (2-tailed)	.013
	N	26
F12	Pearson Correlation	.479*
	Sig. (2-tailed)	.013
	N	26
F13	Pearson Correlation	.552**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	26
F14	Pearson Correlation	.551**
	Sig. (2-tailed)	.002



	N	26
F15	Pearson Correlation	.543**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	26
F16	Pearson Correlation	.546**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	26
F17	Pearson Correlation	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	26
F18	Pearson Correlation	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	26
F19	Pearson Correlation	.532**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	26
F20	Pearson Correlation	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	26
F21	Pearson Correlation	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	26
F22	Pearson Correlation	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	26
F23	Pearson Correlation	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	26
F24	Pearson Correlation	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	26
F25	Pearson Correlation	.697**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	26
Tot_F	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	26



Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	26	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	26	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.918	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
F1	88.5385	115.298	.535	.915
F2	88.3462	115.755	.615	.914
F3	88.6538	110.955	.634	.913
F4	88.4231	112.174	.663	.912
F5	88.3846	113.366	.647	.913
F6	88.6154	115.926	.416	.917
F7	88.5769	114.174	.609	.913
F8	88.5000	112.900	.650	.913
F9	87.5385	115.298	.491	.915
F10	88.4231	116.574	.364	.918
F11	88.5769	115.854	.421	.917
F12	88.7692	118.505	.252	.920
F13	88.2692	115.405	.504	.915
F14	88.8846	116.666	.275	.921
F15	88.7308	117.085	.273	.921
F16	88.6154	115.766	.499	.915
F17	88.6154	112.646	.658	.912
F18	88.1538	112.695	.644	.913
F19	88.4615	116.818	.489	.915
F20	88.2692	111.965	.801	.910
F21	88.3077	113.422	.619	.913
F22	88.3846	113.046	.618	.913
F23	88.3077	112.702	.666	.912
F24	88.2692	113.725	.747	.912
F25	88.1538	114.935	.668	.913

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan kerja fisik, Lingkungan kerja non fisik	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Produktivitas produksi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 ^a	.549	.510	.63328

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja fisik, Lingkungan kerja non fisik

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.238	2	5.619	14.010	.000 ^a
	Residual	9.224	23	.401		
	Total	20.462	25			

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja fisik, Lingkungan kerja non fisik
b. Dependent Variable: Produktivitas produksi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.925	1.125		3.489	.002
	Lingkungan kerja non fisik	.034	.010	.538	3.469	.002
	Lingkungan kerja fisik	.026	.012	.328	2.112	.046

- a. Dependent Variable: Produktivitas produksi

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

N	2-tailed	1-tailed
3	0.9969	0.9877
4	0.9500	0.9000
5	0.8783	0.8054
6	0.8114	0.7293
7	0.7545	0.6694
8	0.7067	0.6215
9	0.6664	0.5822
10	0.6319	0.5494
11	0.6021	0.5214
12	0.5760	0.4973
13	0.5529	0.4762
14	0.5324	0.4575
15	0.5140	0.4409
16	0.4973	0.4259
17	0.4821	0.4124
18	0.4683	0.4000
19	0.4555	0.3887
20	0.4438	0.3783
21	0.4329	0.3687
22	0.4227	0.3598
23	0.4132	0.3515
24	0.4044	0.3438
25	0.3961	0.3365
26	0.3882	0.3297
27	0.3809	0.3233
28	0.3739	0.3172
29	0.3673	0.3115
30	0.3610	0.3061
31	0.3550	0.3009
32	0.3494	0.2960
33	0.3440	0.2913
34	0.3388	0.2869
35	0.3338	0.2826
36	0.3291	0.2785
37	0.3246	0.2746
38	0.3202	0.2709
39	0.3160	0.2673
40	0.3120	0.2638
41	0.3081	0.2605
42	0.3044	0.2573
43	0.3008	0.2542
44	0.2973	0.2512
45	0.2940	0.2483
46	0.2907	0.2455
47	0.2876	0.2429
48	0.2845	0.2403
49	0.2816	0.2377
50	0.2787	0.2353
51	0.2759	0.2329
52	0.2732	0.2306

N	2-tailed	1-tailed
53	0.2704	0.2282
54	0.2679	0.2261
55	0.2654	0.2240
56	0.2630	0.2219
57	0.2607	0.2199
58	0.2584	0.2180
59	0.2562	0.2161
60	0.2540	0.2143
61	0.2519	0.2125
62	0.2499	0.2107
63	0.2479	0.2090
64	0.2459	0.2074
65	0.2440	0.2057
66	0.2421	0.2041
67	0.2403	0.2026
68	0.2385	0.2011
69	0.2368	0.1996
70	0.2351	0.1981
71	0.2334	0.1967
72	0.2318	0.1953
73	0.2302	0.1940
74	0.2286	0.1926
75	0.2271	0.1913
76	0.2256	0.1900
77	0.2241	0.1888
78	0.2226	0.1876
79	0.2212	0.1864
80	0.2198	0.1852
81	0.2185	0.1840
82	0.2171	0.1829
83	0.2158	0.1817
84	0.2145	0.1806
85	0.2132	0.1796
86	0.2120	0.1785
87	0.2107	0.1775
88	0.2095	0.1764
89	0.2084	0.1754
90	0.2072	0.1744
91	0.2060	0.1735
92	0.2049	0.1725
93	0.2038	0.1716
94	0.2027	0.1707
95	0.2016	0.1697
96	0.2006	0.1688
97	0.1995	0.1680
98	0.1985	0.1671
99	0.1975	0.1662
100	0.1965	0.1654
101	0.1955	0.1646
102	0.1946	0.1638

CONTOH SEPATU DI TOKO PORMIL



CONTOH SEPATU DI TOKO PORMIL



MESIN SEPATU



PROSES PRODUKSI PEMBUATAN SEPATU

