

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian
Produksi Pada Omahe Bakpia Yogyakarta**

SKRIPSI



Ditulis Oleh :

Nama : Daryani
Nomor Mahasiswa : 08311129
Jurusan : Manajemen
Bidang Kosentrasi : Operasional

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2011**

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian
Produksi Pada Omahe Bakpia Yogyakarta**

SKRIPSI

ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna
memperoleh gelar sarjana strata-1 di Jurusan Manajemen,
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Oleh :

Nama : Daryani

Nomor Mahasiswa : 08311129

Jurusan : Manajemen

Bidang Kosentrasi : Operasional

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2011**

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, 14 Desember 2011

Penulis,



(Daryani)

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
Bagian Produksi Pada Omahe Bakpia**



Nama : Daryani
Nomor Mahasiswa : 08311129
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Operasional

Telah disetujui dan disahkan oleh Dosen Pembimbing

Pada tanggal : 14 Desember 2011

Dosen Pembimbing,

(Nurya'bani Purnama,,S.E., M.Si.)

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
Bagian Produksi Pada Omahe Bakpia Yaogyakarta

Disusun Oleh: **DARYANI**
Nomor Mahasiswa: **08311129**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**
Pada tanggal : 19 Januari 2012

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

Penguji : Dra. Siti Nursyamsiah, MM

الجامعة الإسلامية
باليogyakarta

الجامعة الإسلامية
باليogyakarta

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Prof. Dr. Hadri Kusuma, MBA

MOTTO

*Hidup itu Tak Slalu Berjalan Mulus, Semua Slalu Disertai Rintang
Maka Jangan Pernah Berputus Asa, Karena Kegagalan Adalah
Kesuksesan Yang Tertunda*

*Jangan Slalu Bergantung Pada Orang Lain.....
Lakukan Semua Sendiri Selama Itu Masih Mampu Untuk
Kita Lakukan Sendiri.....*



HALAMAN PERSEMBAHAN

Yani persembahkan untuk :

Orang tua ku

Adik ku Rasmanto

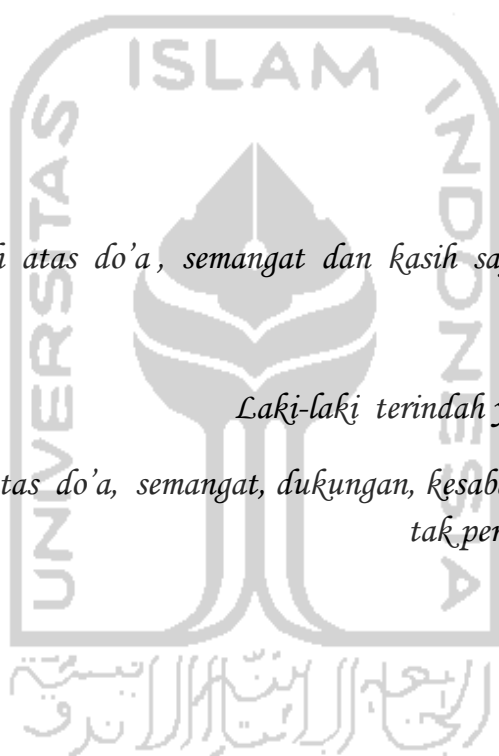
Adik ku Dedek Saputra

Terimakasih atas do'a, semangat dan kasih sayang yang tak pernah putus

untuk ku.....

Laki-laki terindah yang ku miliki Agus Widarto

Terimakasih atas do'a, semangat, dukungan, kesabaran dan kasih sayang yang tak pernah berhenti untuk ku.....



ABSTRAK

Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana karyawan bekerja dan segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan tersebut, yang mana dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas dan perannya masing-masing. Lingkungan kerja terbagi dua yaitu lingkungan fisik yang berhubungan dengan faktor dan kondisi yang dapat mendukung proses produksi barang dan lingkungan non fisik berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan dengan sesama karyawan maupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja sangat penting dan harus dikelola dengan baik sehingga lingkungan kerja terasa nyaman dan karyawan akan merasa betah dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik, memiliki fasilitas-fasilitas dan tingkat penerangan yang cukup akan sangat mendukung produktivitas kerja karyawan dan mampu meningkatkan jumlah produk yang dihasilkan oleh perusahaan.

Keywords : lingkungan kerja; produktivitas

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah dengan mengucapkan kata syukur kepada Allah SWT atas karunia dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA OMAHE BAKPIA YOGYAKARTA”**. Skripsi ini ditulis sebagai persyaratan dalam rangka menyelesaikan studi di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia.

Dengan terselesaikannya skripsi ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan tulus kepada semua pihak yang telah memberikan bantuannya selama penyusunan hingga terselesainya skripsi kepada :

1. Allah SWT atas nikmat dan anugerah-Nya yang mana telah memberikan kesehatan jasmani dan rohani serta telah mengabulkan doa-doa hamba selama ini.
2. Bapak Prof. Dr. Edy Suandi Hamid, M.Ec. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Prof. Dr. Hadri Kusuma, MBA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Dr. D. Agus Harjito, M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Nursya'bani Purnama,,S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, serta memberi nasehat, kesabaran dan bimbingan dalam menyusun hingga terselesainya penulisan skripsi ini.
6. Ibu Siti Nursyamsiah,Dra.,MM, selaku Dosen Penguji yang telah banyak memberi masukan dalam penulisan skripsi ini.

7. Para Dosen Fakultas Manajemen yang telah memberi curahan ilmu kepada penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
8. Bapak Bambang Tri Wahyudi, selaku pimpinan dan seluruh karyawan Omahe Bakpia Yogyakarta, yang telah meluangkan waktunya dan bersedia memberi bantuan dalam melengkapi data penulis.
9. Bapak, Ibu, Mas, Mbak dan Adekku tersayang yang sudah tidak sabar menunggu saat-saat aku wisuda, terima kasih atas kasih sayang serta doa yang kalian panjatkan untuk ku (*I Love U all..*)
10. Laki-laki terindah yang ku miliki Agus Widarto, yang selalu ada buat aku, memberikan semangat, dukungan dan tidak pernah bosan memberikan nasehat dan membimbingku.
11. Teman-teman ku dikampus, terutama Anggari, Mailani, Nindya, Senja, dan Lina, terima kasih atas semua kebaikan kalian.
12. Teman-teman ku dikost, terutama Deponk, Petyas dan Thrie, terimakasih atas kebaikan dan dukungan kalian.
13. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas bantuan yang diberikan kepada penulis sehingga dapat terselesainya skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya akan kekurangan dalam penulisan skripsi ini, disebabkan karena masih terbatasnya pengetahuan dari penulis. Harapan penulis semoga dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang memerlukan.

Yogyakarta, 14 Desember 2011

Penulis,

Daryani

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Sampul Depan	ii
Halaman Judul Skripsi	iii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme	iv
Halaman Pengesahan Skripsi	v
Halaman Pengesahan Ujian Skripsi	vi
Motto	vii
Halaman Persembahan	viii
Abstrak	ix
Kata Pengantar	x
Daftar Isi	xii
Daftar Tabel	xv
Daftar Lampiran	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	3
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Pengertian Manajemen Produksi dan Operasi	5
2.2 Ruang Lingkup Manajemen Operasi	7
2.3 Lingkungan Kerja	9
1 Lingkungan Fisik	10
2 Lingkungan Non Fisik	13

2.4 Produktivitas	17
2.5 Penelitian Terdahulu.....	23
2.6 Pengajuan Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Gambaran Umum Perusahaan	26
3.2 Kegiatan Produksi	27
3.3 Populasi dan Sampel	30
3.3.1 Populasi	30
3.3.2 Sampel	30
3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel	30
3.5 Jenis Data	32
3.6 Metode Pengumpulan Data	33
3.7 Uji Kualitas Data	34
3.7.1 Uji Validitas	34
3.7.2 Uji Reliabilitas	34
3.8 Metode Analisis Data	35
3.9 Alat Analisis Data	35
3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda	35
3.10 Pengujian Hipotesis	36
3.10.1 Uji t atau Pengujian secara parsial	36
3.10.2 Uji F atau Pengujian secara simultan	37

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Hasil Penelitian	38
4.1.1 Analisis Karakteristik Responden	38
4.2 Analisis Deskriptif	41
4.2.1 Analisis Variabel Dependen	41
4.2.2 Analisis Variabel Independen.....	43
4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	46
4.3.1 Uji Validitas	46
4.3.2 Uji Reliabilitas	47
4.3.3 Uji Regresi Berganda	49
4.4 Analisis Hipotesis	50
4.4.1 Uji F atau pengujian secara simultan	51
4.4.2 Uji t atau pengujian secara parsial	53
4.4.3 Uji Variabel Dominan	55
4.5 Pembahasan	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	58
5.2 Saran.....	59

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
4.1 Jenis Kelamin Responden	38
4.2 Usia Responden	39
4.3 Pendidikan Terakhir Responden	40
4.4 Pendapatan Responden Perbulan	40
4.5 Variabel Produktivitas Kerja (Y)	42
4.6 Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1)	44
4.7 Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2)	45
4.8 Ringkasan Hasil Pengujian Validitas	46
4.9 Uji Reliabilitas	48
4.10 Uji Regresi Berganda	49
4.11 Model Summary ^b	52
4.12 Koefisien Beta	55

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
الرَّبِيعَةُ الْإِسْلَامِيَّةُ
الْمَدِينَةُ الْإِسْلَامِيَّةُ

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Data Primer Produktivitas Karyawan (Y)
2. Data Primer Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1)
3. Data Primer Lingkungan Kerja Fisik (X_2)
4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
5. Hasil Uji Validitas
6. Hasil Uji Reliabilitas
7. Kuesioner
8. Tabel r Product Moment
9. Tabel t
10. Tabel F
11. Surat Keterangan Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan (bisnis) pasti memiliki tujuan umum yaitu membuat suatu produk atau jasa dengan biaya yang serendah-rendahnya, menjual dengan harga wajar dan membentuk suatu kebiasaan. Sehingga untuk mencapai semua itu semua perusahaan pasti membutuhkan suatu manajemen untuk mengatur seluruh kegiatan yang ada diperusahaan dan untuk mencapai tujuan-tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan tersebut. Menurut T. Hani Handoko (1989) manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan, dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, kepemimpinan dan pengawasan. Hampir semua sektor memerlukan manajemen yang baik untuk memberikan pelayanan yang baik kepada semua pihak seperti apa yang mereka harapkan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung bagaimana dari para individu perusahaan itu sendiri menjalankan peran mereka masing-masing.

Tapi semua itu tidak selalu berjalan mulus berbagai macam hambatan pasti akan ditemui oleh setiap individu maupun perusahaan sehingga mereka harus pandai-pandai melewati semua itu sehingga kerja mereka dapat diterima oleh semua pihak terutama pihak perusahaan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kerja karyawan, antara lain: lingkungan kerja, gaji, budaya kerja, komunikasi, jabatan, karyawan, pelatihan dan lain sebagainya. Semua faktor itu ada yang dominan dan juga yang tidak dominan.

Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ada pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, segar dan sesuai dengan standart kebutuhan akan memberikan kontribusi terhadap para karyawan dalam menyelesaikan tugas dan peran mereka. Menurut S. Alex Nitiseno (1988) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja baik, aman, dan sehat akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja lebih dititik beratkan pada keadaan fisik tempat kerja. Indikator-indikator lingkungan kerja tersebut meliputi ruangan, tingkat penerangan, suhu udara maupun kebisingan. Dari pengertian tersebut maka lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Perencanaan sumber daya dalam perusahaan akan lebih efektif dan efisien melalui pengelolaan faktor-faktor dalam lingkungan kerja untuk meningkatkan produktivitas baik dalam perencanaan jangka pendek maupun jangka panjang. Pengertian produktivitas secara umum adalah perbandingan output dengan input, seperti yang dikemukakan oleh Ravianto (1989) yang berpendapat bahwa produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (output) dan masukan (input). Dan meningkatkan produktivitas telah menjadi suatu tujuan penting dalam setiap perusahaan.

Omahe Bakpia Yogyakarta merupakan suatu rumah produksi yang melayani pembuatan berbagai macam bakpia dan juga melayani berbagai macam penjualan oleh-oleh khas Yogyakarta. Sehingga untuk mendukung produktivitas kerja karyawan yang baik maka perlu adanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman agar para karyawan

dapat bekerja dengan baik serta menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis mengambil sebuah obyek penelitian sebagai judul skripsi yaitu **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Omahe Bakpia Yogyakarta”**.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka timbul suatu permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan bagian produksi?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan bagian produksi.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi pihak perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan bagian produksi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan hasil produksi.

2. Bagi pihak akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, terutama manajemen operasional.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, pengalaman para pembaca serta menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya dan juga sebagai pertimbangan perusahaan yang menghadapi masalah serupa.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Manajemen Produksi dan Operasi

Kegiatan manajemen produksi dan operasi tidak hanya menyangkut pemrosesan (manufacturing) berbagai barang. Kegiatan-kegiatan produksi banyak dilaksanakan diperusahaan-perusahaan manufacturing yang membentuk tulang belakang masyarakat konsumen kita melalui produksi berbagai macam produk. Manajemen Produksi dan Operasi merupakan usaha-usaha pengelolaan secara optimal tentang penggunaan sumber daya (tenaga kerja, mesin, peralatan, bahan dan sebagainya) dalam proses konversi (transformasi) bahan mentah dan tenaga kerja menjadi berbagai produk atau jasa. Para manajer produksi dan operasi mengarahkan berbagai macam masukan (input) agar dapat memproduksi berbagai keluaran (output) dalam jumlah, kualitas, harga, waktu dan tempat tertentu sesuai permintaan konsumen. Pada mulanya manajemen operasi lebih banyak menyangkut produksi barang, hanya sedikit yang menyangkut produksi jasa. Dalam lingkup luas, manajemen operasi berhubungan dengan produksi barang dan jasa. Kegiatan operasi harus memperhatikan prinsip efisiensi dan keinginan konsumen sebagai pemakai barang dan jasa. Manajemen operasi tidak hanya sebagai alat untuk mengendalikan urutan input-output sebagai hubungan yang dinamis, tetapi merupakan suatu keseluruhan sistem yang berlandaskan pada konsep pendekatan sistem.

Manajemen produksi dan operasi telah mengalami perubahan yang cukup drastis sejalan dengan perkembangan inovasi teknologi yang tumbuh sangat cepat. Pada mulanya dikenal sebagai manajemen pabrik, kemudian menjadi manajemen produksi

dan setelah produksi jasa semakin berkembang, maka akhirnya menjadi manajemen operasi. Dalam masa transisi dan adaptasi dari manajemen produksi ke manajemen operasi, kemudian digunakan istilah Manajemen Produksi dan Operasi.

Manajemen produksi dan operasi didefinisikan dalam beberapa macam. Perbedaan ini muncul karena adanya perbedaan sudut pandang dalam mendefinisikan. Adam dan Elbert dalam Anshori (1996), mendefinisikan : Manajemen operasi adalah pengelolaan terhadap proses konversi (transformasi) yang mengubah masukan (input) yang berupa bahan, tenaga kerja, modal dan manajemen, menjadi keluaran (output) yang diinginkan dalam bentuk barang dan jasa. Menurut Schroeder dalam Anshori (1996), mendefinisikan manajemen operasi adalah suatu studi tentang pembuatan keputusan dalam fungsi operasi. Sedangkan menurut Krajewski dan Ritzman (1987), mendefinisikan manajemen operasi adalah proses transformasi input menjadi output berupa barang dan jasa secara terarah dan sistematis. Manajer operasi membuat keputusan mengenai fungsi operasi dari sistem transformasi yang digunakan. Manager operasi bertanggungjawab untuk memproduksi/menyediakan barang-barang dan jasa dalam suatu organisasi.

Manajemen operasi-operasi dapat juga didefinisikan sebagai pelaksanaan kegiatan-kegiatan manajerial yang dibawakan dalam pemilihan, perancangan, pembaharuan, pengoperasian, dan pengawasan sistem-sistem produktif. Kegiatan-kegiatan ini secara ringkas diantaranya adalah :

1. Pemilihan : keputusan strategik yang menyangkut pemilihan proses melalui mana berbagai barang dan jasa akan diproduksi atau disediakan.
2. Perancangan : keputusan-keputusan taktikal yang menyangkut kreasi metoda-metoda pelaksanaan suatu operasi produktif.

3. Pengoperasian : keputusan-keputusan perencanaan tingkat keluaran jangka panjang atau dasar forecast permintaan dan keputusan-keputusan scheduling pekerjaan dan pengalokasian karyawan jangka pendek.
4. Pengawasan : prosedur-prosedur yang menyangkut pengambilan tindakan korektif dalam operasi-operasi produksi barang atau jasa.
5. Pembaharuan : implementasi perbaikan-perbaikan yang diperlukan dalam sistem produktif berdasarkan perubahan-perubahan permintaan, tujuan-tujuan organisasional, teknologi dan manajemen.

Dengan demikian disimpulkan bahwa tujuan management produksi adalah memproduksi atau mengatur produksi barang-barang dan jasa-jasa dalam jumlah, kualitas, harga, waktu serta tempat tertentu sesuai dengan kebutuhan konsumen.

2.2. Ruang Lingkup Manajemen Operasi

Sebagai suatu sistem manajemen operasi memiliki karakteristik : (1) mempunyai tujuan, yaitu menghasilkan barang dan jasa, (2) mempunyai kegiatan yaitu proses transformasi, dan (3) adanya mekanisme yang mengendalikan pengoperasian. Berdasarkan sistem manajemen operasi sebagai acuan, maka ruang lingkup manajemen operasi dapat dirumuskan dengan melihat keterkaitan antara ketiga aspek sebagai berikut :

1. Aspek Struktural

Aspek ini memperlihatkan konfigurasi komponen yang membangun sistem manajemen operasi dan interaksinya satu sama lain. Komponen bahan merupakan elemen input yang akan ditransformasikan sesuai dengan bentuk dan kualitas produk yang diinginkan. Komponen mesin dan peralatan merupakan elemen penyusun

wahana bagi terjadinya proses transformasi. Komponen manusia dan modal merupakan elemen penggerak dan pencipta wahana transformasi.

2. Aspek Fungsional

Aspek ini merupakan aspek yang berkaitan dengan manajemen dan organisasi komponen struktural maupun interaksinya mulai pada tahap perencanaan, penerapan, pengendalian maupun perbaikan agar diperoleh kinerja optimum.

3. Aspek Lingkungan

Aspek ini memberikan dimensi lain pada sistem manajemen operasi yang berupa pentingnya memperhatikan perkembangan dan kecenderungan yang terjadi diluar sistem. Untuk mengingat kelanjutan suatu sistem sangat tergantung pada kemampuan beradaptasi pada lingkungan seperti masyarakat, pemerintah, teknologi, ekonomi, politik, sosial dan budaya.

Dan dari definisi yang dikemukakan oleh Schroeder dalam Anshori (1996) terdapat aspek dalam manajemen operasi yaitu :

- Fungsi Operasi

Manajer operasi bertanggungjawab untuk mengelola bagian-bagian atau fungsi-fungsi yang ada dalam organisasi, yang memproduksi barang atau jasa. Area fungsional dihubungkan dengan tanggungjawab atau pengambilan keputusan khusus dalam suatu organisasi. Sehingga, fungsi operasi bertanggungjawab terhadap produksi barang dan jasa, fungsi pemasaran bertanggungjawab untuk menciptakan permintaan dan menghasilkan penerimaan penjualan, dan fungsi keuangan bertanggungjawab untuk akuisisi dan alokasi modal.

- Operasi Sebagai Suatu Sistem

Manajemen operasi sebagai manajemen dari sistem transformasi yang mengubah input menjadi barang dan jasa. Dalam sistem transformasi (sistem produksi) terjadi proses perubahan masukan-masukan sumber daya menjadi barang atau jasa yang lebih berguna (proses yang menghasilkan nilai tambah). Sistem transformasi operasi merupakan interaksi yang konstan dengan lingkungannya. Ada dua lingkungan yang perlu diperhatikan diantaranya :

1. Lingkungan intern, yaitu fungsi-fungsi bisnis lain yang ada dalam perusahaan, seperti keuangan, pemasaran, sumber daya manusia.
2. Lingkungan ekstern, yaitu lingkungan yang ada diluar perusahaan, seperti politik, hukum, sosial kondisi ekonomi.

Mengelola sistem transformasi melibatkan pemantauan yang kontinyu terhadap sistem tersebut dan lingkungannya.

- Keputusan Operasi

Manajemen operasi dihubungkan dengan pengambilan keputusan untuk sistem transformasi dan fungsi operasi. Keputusan-keputusan yang diambil berhubungan dengan bidang-bidang : Proses, kapasitas, persediaan, tenaga kerja dan kualitas.

2.3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam upaya peningkatan kinerja sehingga kepuasan kerja karyawan tercipta. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan itu bekerja. Jadi manajemen perusahaan harus mempersiapkan kondisi kerja karyawan yang tepat sehingga karyawan perusahaan dapat bekerja dengan baik.

Definisi lingkungan kerja menurut Alex S. Niti Semito (1982) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus tercapai agar karyawan merasa betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatnya kualitas pekerjaan, serta yang terpenting semangat kerja lebih baik dan prestasi yang lebih baik untuk instansi atau perusahaan yang bersangkutan.

1. Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik ini berhubungan dengan faktor dan kondisi yang dapat mendukung proses produksi barang. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai. Lingkungan fisik itu sendiri meliputi beberapa macam diantaranya adalah sebagai berikut.

- Peralatan

Secara umum peralatan ini merupakan semua jenis benda yang berfungsi langsung sebagai alat produksi untuk menghasilkan barang atau berfungsi memproses suatu barang yang berlainan fungsi dan manfaatnya. Hal ini merupakan poin penting dalam suatu perusahaan maupun organisasi karena untuk menunjang kegiatan-kegiatan produksi dalam suatu perusahaan maupun kegiatan lain untuk mencapai tujuan dalam

perusahaan tersebut. Dalam hal ini peralatan atau mesin dalam perusahaan terbagi menjadi dua macam yaitu mesin yang bersifat khusus dan mesin yang bersifat umum atau serba guna yang keduanya memiliki ciri-ciri tersendiri diantaranya sebagai berikut :

Mesin atau peralatan yang bersifat umum atau serba guna yaitu :

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

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

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

Perbedaan penggunaan dan manfaat dari kedua jenis mesin tersebut dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan dalam memilih mesin dan peralatan yang lebih efisien dan efektif untuk menghasilkan produk dengan mempertimbangkan biaya, cara penggunaan, maupun volume dan ragam yang dapat diproduksi berdasarkan jenis mesin dan peralatannya.

- **Sarana dan Prasarana**

Secara umum sarana dan prasarana adalah alat penunjang keberhasilan suatu proses upaya yang dilakukan di dalam suatu perusahaan maupun pelayanan publik, karena apabila kedua hal ini tidak tersedia maka semua kegiatan yang dilakukan tidak akan dapat mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan rencana. Sarana dan prasarana pada dasarnya memiliki fungsi utama sebagai berikut :

1. Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan sehingga dapat menghemat waktu
2. Meningkatkan produktivitas, baik barang dan jasa
3. Hasil kerja lebih berkualitas dan terjamin
4. Lebih memudahkan gerak para karyawan
5. Menimbulkan rasa nyaman dan aman bagi orang-orang yang berkepentingan.

- **Penentuan Luas Area**

Penentuan luas area maupun ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit bergerak akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas. Penentuan luas area kerja itu penting karena sangat dipengaruhi interaksi sosial. Orang lebih dominan berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik. Oleh karena itu lokasi kerja karyawan mempengaruhi informasi yang ingin diketahui.

Penggunaan ruangan berkaitan erat dengan luas area yang diperlukan untuk mesin, material, area operator dan peralatan produksi lainnya. Kebutuhan luas area harus diperhitungkan agar seluruh aktivitas dalam pabrik memiliki area yang optimum. Sehingga ada tiga jenis area yang perlu diperhatikan :

1. Area untuk operasi mesin dan peralatan produksi lainnya.

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

2. Area penyimpanan bahan baku dan barang jadi.

Area untuk keperluan penyimpanan baik bahan baku, bahan setengah jadi maupun barang jadi harus didasarkan pada dimensi fisik bahan mentah, bahan setengah jadi maupun barang jadi dan fasilitas pemindahan bahan yang akan digunakan.

3. Area untuk fasilitas pelayanan.

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

2. Lingkungan Non Fisik

Lingkungan non fisik ini berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan dengan sesama karyawan maupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan suatu lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mampu meningkatkan produktivitas kerja hendaknya dalam suatu perusahaan itu tercipta adanya suasana

kekeluargaan, komunikasi yang baik, hubungan antar sesama karyawan maupun atasan baik dan mampu mengendalikan diri masing-masing.

- **Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi yang relevan. Menampilkan kepemimpinan tidak mengharuskan seseorang berada pada posisi pemimpin formal. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan maupun organisasi dan dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi saat ini dimana serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawan, pemimpin yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan, dan pemimpin yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan peran serta tugas mereka masing-masing.

Organisasi seperti Chase, General Mills, Harvard dan Johns Hopkins (2006; hal. 194) berpendapat bahwa mereka memiliki kriteria yang unik dan beda satu sama lain, sebagaimana calon pemimpin yang dikehendaki Patagonia. Kepemimpinan tidak muncul dalam kevakuman. Ada tiga variabel penting yang harus dihadapi setiap pemimpin, diantaranya adalah orang yang dipimpin, tugas yang dijalankan oleh orang-orang tertentu serta lingkungan tempat orang dan tugas tersebut berada. Tiga variabel ini berbeda dalam setiap situasi, sehingga apa yang diperlukan dan diharapkan dari seorang pemimpin juga berbeda dalam setiap situasi. Dan mereka mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan.

Meskipun terdapat perbedaan definisi, harapan terhadap kepemimpinan, dan juga perbedaan tiga variabelnya (orang, tugas, dan lingkungan), kepemimpinan tetap

memiliki beberapa ciri umum. Seperti yang dikemukakan oleh Warren Bennis, yang selama ini meneliti masalah kepemimpinan, menyimpulkan bahwa seluruh pemimpin dari kelompok yang efektif memiliki ciri utama yaitu :

1. Mereka memberikan arahan dan arti bagi orang-orang yang mereka pimpin. Artinya, mereka bisa mengingatkan para pengikutnya akan hal-hal penting dan membimbing pengikutnya menyadari bahwa apa yang mereka lakukan mampu membuat perbedaan penting.
2. Mereka menumbuhkan kepercayaan.
3. Mereka mendorong tindakan dan pengambilan resiko. Mereka proaktif dan berani gagal demi meraih kesuksesan.
4. Mereka memberikan harapan. Dengan cara yang nyata atau simbolis bahwa kesuksesan akan dapat diraih.

- **Pelatihan dan Pengembangan**

Para karyawan baru biasanya telah mempunyai kecakapan dan ketrampilan dasar yang dibutuhkan. Mereka adalah produk dari suatu sistem pendidikan dan mempunyai pengalaman yang diperoleh dari organisasi lain. Tidak jarang para karyawan baru yang diterima tidak mempunyai kemampuan secara penuh untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan mereka. Bahkan para karyawan yang sudah berpengalaman pun perlu belajar dan menyesuaikan dengan organisasi orang-orang, kebijaksanaan-kebijaksanaannya dan prosedur-prosedurnya. Sehingga mereka juga membutuhkan adanya pelatihan dan pengembangan lebih lanjut untuk mengerjakan tugas-tugas mereka secara sukses.

Pengertian pelatihan dan pengembangan berbeda. Pelatihan (training) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin. Latihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan

pekerjaan-pekerjaan sekarang. Sedangkan pengembangan (development) adalah penyiapan para karyawan untuk memegang tanggungjawab pekerjaan dimasa yang akan datang. Pengembangan (development) ini mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian. Kegiatan ini biasanya menjadi tanggungjawab departemen personalia dan penyedia langsung.

Pelatihan dan pengembangan karyawan ini memiliki dua tujuan utama. Pertama, untuk menutup “gap” antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan. Kedua, program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang ditetapkan. Selain itu pelatihan dan pengembangan membantu mereka dalam menghindarkan diri dari keusangan dan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik.

- **Penilaian**

Departemen personalia maupun para karyawan memerlukan umpan balik atas upaya-upaya mereka. Maka dari itu adanya penilaian prestasi kerja ini sangat penting dalam suatu perusahaan. Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) merupakan proses dimana organisasi-organaisasi atau suatu perusahaan mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Penilaian prestasi kerja ini memiliki banyak manfaat diantaranya : (1) perbaikan prestasi kerja, (2) kesalahan-kesalahan desain kerja, (3) kebutuhan latihan dn pengembangan, (4) tantangan-tantangan eksternal, (5) penyimpangan-penyimpangan staffing.

Penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja karyawan. Untuk mencapai tujuan ini, sistem-sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan (*job related*), praktis, mempunyai standar-standar dan menggunakan berbagai ukuran yang dapat diandalkan. *Job related* berarti sistem menilai perilaku-perilaku kritis yang mewujudkan keberhasilan perusahaan. Sedangkan suatu sistem dikatakan praktis bila dipahami atau dimengerti oleh para penilai dan karyawan.

2.4. Produktivitas

Produktivitas merupakan perbandingan antara output (barang dan jasa) dibagi dengan input (sumber daya, seperti : tenaga kerja, modal). Proses pembuatan barang dan jasa memerlukan transformasi sumber daya menjadi barang dan jasa. Semakin efisien suatu perusahaan melakukan perubahan, maka akan semakin produktif dan nilai yang ditambahkan pada barang dan jasa yang dihasilkan menjadi lebih tinggi.

Banyak faktor yang mempengaruhi proses peningkatan produktivitas. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah tenaga kerja, bahan baku, peralatan, modal, sarana dan prasarana, manajemen, pesaing perusahaan, dan lain-lain.

Spirit tentang produktivitas sudah ada sejak peradaban manusia, karena makna produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas di segala bidang. Menurut *Organization For Economic Cooperation and Development (OECD)*, menyatakan bahwa *productivity is equal to output divided by one its production element*. Menurut OECD tersebut pada dasarnya produktivitas adalah output dibagi dengan elemen produksi yang dimanfaatkan. Dan menurut *European Productivity Agency (EPA)*, menyatakan bahwa, *productivity is the degree of the effective utilization of each productivity element*. Menurut EPA tersebut,

pada dasarnya produktivitas adalah tingkat efektivitas pemanfaatan setiap elemen produktivitas.

Dari berbagai pengertian produktivitas diatas, secara umum produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Produktivitas itu sendiri terdapat berbagai macam yang dibedakan berdasarkan tingkatan (strata) dan faktoral. Namun dalam hal ini lebih difokuskan pada produktivitas faktoral, karena berkaitan langsung dengan perusahaan atau pengukurannya dan kegunaannya sangat penting bagi perusahaan. Produktivitas faktoral diantaranya adalah:

1. Produktivitas total (*total factor productivity*)

Produktivitas ini menunjukkan produktivitas dari semua faktor yang digunakan untuk menghasilkan output. Faktor tersebut adalah (a) bahan mentah, (b) tenaga kerja, (c) energi, (d) peralatan produksi dan lain-lain.

2. Produktivitas Multi Faktor (*multifactor productivity*)

Menunjukkan produktivitas dari berbagai faktor yang digunakan untuk menghasilkan keluaran, antara lain modal dan tenaga kerja.

3. Produktivitas Parsial (*partial productivity*)

Menunjukkan produktivitas dari faktor-faktor tertentu yang digunakan untuk menghasilkan keluaran. Faktor tersebut berupa (a) bahan baku, (b) tenaga kerja, (c) energi, dan lain-lain.

Konsep produktivitas tersebut, dapat membimbing manajemen dalam mengukur peningkatan produktivitas dan keberhasilan sistem produksi. Peningkatan produktivitas adalah sangat mendukung pencapaian tujuan bisnis, yaitu menghasilkan tingkat profitabilitas dan produktivitas yang tinggi.

Bagi perusahaan produktivitas merupakan suatu pencapaian tertentu dalam kegiatan produksi untuk menghasilkan barang dan jasa. Dalam meningkatkan produktivitas perusahaan memanfaatkan faktor-faktor produksi serta fokus pada faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi peningkatan hasil produksi, seperti sarana dan prasarana serta menentukan keputusan dan tujuan perusahaan pada kegiatan produksi. Produktivitas itu sendiri meliputi beberapa hal diantaranya sebagai berikut :

- **Standar Kerja**

Pengukuran standar tenaga kerja awalnya diperkenalkan oleh Frederick Taylor dan suami istri Frank and Lillian Gilbret pada awal abad ke 20, dalam Kokasih Sobarsa (2009). Saat itu kegiatan kerja lebih banyak dilakukan secara manual sehingga kandungan biaya tenaga kerja dalam setiap produk sangat tinggi, dalam Pada dasarnya standar tenaga kerja disusun dalam empat cara yaitu :

1. Berdasarkan pengalaman (*historical experience*)

Dengan cara ini standar kerja ditentukan berdasarkan pengalaman dimana jam kerja yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas ditentukan oleh pengalaman seseorang dimasa lalu.

2. Berdasarkan kajian waktu (*time studies*)

Cara ini dikembangkan oleh Frederick W. Taylor dengan menggunakan stop watch yang disebut sebagai time study. Sebelum waktu standar ditetapkan, rata-rata waktu siklus ditetapkan lebih dulu. Dengan menentukan faktor rating maka waktu normal bisa dihitung.

3. Penentuan waktu standar (*predetermined standar*)

Penentuan awal waktu standar adalah membagi cara kerja manual menjadi elemen-elemen dasar yang kecil yang telah memiliki waktu establish. Kemudian faktor waktu ditambahkan kedalam elemen-elemen dasar tersebut.

4. Pengambilan sampel kerja (*work sampling*)

Cara ini untuk mengestimasi prosentase dari waktu yang dipergunakan oleh seorang pekerja untuk melaksanakan berbagai tugas.

Sehingga dengan adanya standar kerja ini sangat penting bagi suatu perusahaan, karena ini juga berpengaruh terhadap hasil atau output produk yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut.

- **Kemampuan Karyawan**

Kemampuan karyawan merupakan tingkat kapasitas seseorang di dalam mengerjakan berbagai macam tugas dalam pekerjaannya. Dengan kemampuan yang ada karyawan tidak akan menyimpang jauh dari kegiatan perusahaan, karyawan mampu menghadapi dan menyelesaikan kesulitan dalam perusahaan, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan tepat sesuai target perusahaan, serta karyawan akan lebih cermat dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bukan merupakan hal yang aneh apabila perusahaan memberi harapan pada karyawannya agar tujuan karyawan dan perusahaan dapat tercapai. Dalam menghasilkan produktivitas kerja karyawan, motivasi mempunyai kaitan dengan tingkat kemampuan karyawan yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu. Sehingga pihak pimpinan ataupun manajemen perusahaan harus senantiasa menjaga dan meningkatkan kemampuan serta pengetahuan karyawan karena ini dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pengetahuan itu dapat diperoleh dari pendidikan formal, pelatihan, akses informasi maupun pengalaman. Untuk itu berbagai upaya yang dapat

ditempuh adalah penerapan program tugas belajar dalam rangka meningkatkan level pendidikan karyawan. Cara yang digunakan dapat 'paruh waktu' maupun penuh waktu. Banyak perusahaan mencarikan program tugas belajar karyawannya dengan program week-end, agar tidak mengganggu waktu kerjanya di perusahaan. Manfaat lainnya bahwa pengetahuan dan ketrampilan yang diperoleh dalam bangku kuliahnya dapat langsung diaplikasikan dalam pekerjaannya. Atau sebaliknya, bahwa persoalan-persoalan yang mereka jumpai dalam pekerjaan dapat menjadi bahan diskusi dalam kegiatan kuliah. Terlepas dari apa jenis programnya maupun sistem pembayaran pendidikannya menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan pendidikannya memberi jalan bagi peningkatan produktivitas kerja karyawan secara individual. Selain itu, peningkatan pengetahuan dapat ditempuh melalui penyelenggaraan pelatihan teknis bagi karyawan. Meningkatkan akses informasi seputar topik pekerjaan karyawan dengan berbagai sarana dan teknologinya serta memberikan ruang gerak yang lebih luas dan kreatif yang memungkinkan karyawan memperoleh pengalaman langsung dalam menjawab persoalan-persoalan pekerjaan sehari-hari. Banyak kegiatan yang dapat memperkaya pengalaman karyawan, seperti onward out-bond, diskusi mingguan, serta kegiatan-kegiatan rekreatif lainnya. Semua itu dapat menjadi sumber dan meningkatkan pengetahuan. Sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan. Bukan hanya itu kemampuan karyawan juga dipengaruhi kondisi tubuh. Jadi pimpinan harus berusaha mengerti aspek-aspek yang mempengaruhi kondisi tubuh karyawan. Kondisi tubuh dalam satu waktu dapat berbeda antar karyawan tergantung pada beberapa hal, diantaranya: jenis kelamin laki-perempuan, umur tua-muda, kondisi sehat-sakit, hamil-tidak hamil dan seterusnya.

- **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja dibicarakan dalam kondisi yang sering kali timbul bersifat negatif dan sering dikaitkan dengan sanksi atau hukuman. Dan dalam arti positif, disiplin kerja merupakan suatu sikap seseorang atau kelompok untuk mentaati dan mengikuti semua peraturan yang berlaku tempat dimana mereka bekerja. Kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Alex S. Nitisemito, 1984). Menurut pendapat T.Hani Handoko (1994:208) Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar- standar organisasional. Dari pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali. Disiplin kerja ini sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya oleh diri sendiri, lingkungan dimana mereka bekerja, seorang pemimpin yang bisa memberikan contoh, peraturan yang pasti dan lain sebagainya.

- **Pemeliharaan Karyawan**

Pemeliharaan bukan hanya harus dilakukan terhadap mesin-mesin atau bangunan saja (maintenance activity) tapi juga terhadap para karyawan. Karena karyawan merupakan asset perusahaan yang sangat menentukan. Pengabaian karyawan justru akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan, karena produktivitas perusahaan yang ditentukan oleh karyawan menjadi sangat rendah. Produktivitas perusahaan bukan hanya dilihat dari produk yang dihasilkan tapi juga dari sisi karyawan, misalnya karyawan tidak betah diperusahaan sehingga terjadi pengunduran diri.

Pemeliharaan karyawan umumnya menunjuk pada berbagai aktivitas yang diperlukan untuk meningkatkan moral pekerja. Moral merupakan kombinasi yang sangat kompleks dari sikap seseorang. Ini meliputi perasaan, nilai-nilai yang dianut, lingkungan budaya, tingkat keamanan, kesehatan phisik, emosional, dan komunikasi antara manajemen dan pekerja. Namun umumnya moral akan dipengaruhi oleh :

1. Gaji yang diberikan
2. Perlakuan manajemen atau pimpinan terhadap karyawan. Banyak yang berpendapat bahwa gaji merupakan satu-satunya untuk memelihara karyawan. Tapi ternyata gaji bukan satu-satunya yang menentukan karyawan betah bekerja, banyak faktor lain diantaranya adalah perlakuan atasan terhadap karyawan itu sendiri.
3. Menciptakan rasa aman. Program ini dilakukan untuk mencegah timbulnya kecelakaan kerja, dan lain-lain.

Sehingga sebagai pemimpin pemeliharaan karyawan ini sangat penting dan perlu perhatian yang lebih. Dan harus senantiasa menciptakan suasana yang baik, komunikasi antar karyawan dengan atasan, sesama karyawan dan lingkungan sekitar, karena ini juga sangat menentukan kenyamanan karyawan dalam perusahaan.

2.5. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Cinantya Padmasari (2006) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pada Usaha Batik Surya Kencana” diperoleh kesimpulan bahwa berdasar uji F secara bersama-sama variabel Lingkungan Non Fisik (X_1) dan Lingkungan Fisik (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Usaha Batik Surya Kencana, ini dapat

dibuktikan dari hasil uji F yang didapatkan probabilitas F hitung $< 0,05$. Sedangkan besarnya pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap produktivitas kerja ditunjukkan oleh nilai *R.Square* yaitu 0,725 atau sebesar 72,5% sedangkan sisanya 27,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pada Penelitian Yudi Sucahya Ramadona (2004) berjudul “ Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Hotel Patra Jasa Bandung ” diperoleh kesimpulan bahwa faktor motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan pengaruhnya adalah positif. Hal ini dilihat dari nilai t_{hitung} motivasi sebesar 5,706 dan t_{hitung} lingkungan kerja sebesar 3,298 dan nilai ini lebih besar dari t_{tabel} 2,056 dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 5 persen.

Pada penelitian Eka Idham Lip K Lewa dan Subowo (2005) dalam jurnal yang berjudul “ Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon ” ditarik kesimpulan bahwa hasil dari regresi berganda adalah persamaan model regresi, yaitu $Y = 2,559 + 0,229X_1 + 0,485X_2 + 0,597X_3$. Dari persamaan ini dapat diketahui bahwa semua variabel independen mempunyai arah dan pengaruh yang positif terhadap variabel dependen. Artinya setiap usaha penambahan variabel independen akan meningkatkan kinerja karyawan. Dan dari hasil analisis korelasi berganda, dapat disimpulkan pula bahwa secara bersama-sama variabel kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon.

Berdasarkan ketiga penelitian diatas mengenai lingkungan kerja, menyatakan

bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat, baik secara bersama-sama dengan variabel bebas lainnya maupun secara parsial. Kesamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan variabel lingkungan kerja, namun perbedaannya adalah variabel lingkungan kerja diklasifikasikan secara khusus menjadi dua variabel bebas yaitu lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik.

2.6. Pengajuan Hipotesis

Hipotesis merupakan pandangan peneliti yang belum teruji benar dan salahnya. Berdasarkan teori dan permasalahan diatas, maka peneliti merumuskan adanya dua variabel independen dari lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja non fisik dan lingkungan fisik serta satu variabel dependen yaitu masalah produktivitas kerja. Sehingga dirumuskan hipotesis penelitian yaitu :

1. Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada Omahe Bakpia Yogyakarta.
2. Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada Omahe Bakpia Yogyakarta.
3. Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada Omahe Bakpia Yogyakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Gambaran Umum Perusahaan

Omahe Bakpia merupakan rumah produksi yang bergerak dalam bidang pembuatan berbagai macam bakpia, yang berdiri pada tahun 1996. Omahe Bakpia ini bekerja sama dengan Mirota Batik dan juga memiliki banyak outlet yang berada di Klaten, Sumpuyh Kebumen serta Bandung. Omahe Bakpia ini berlokasi di Jln. Mangkunegaran Kidul 18 Yogyakarta.

Pada tahun 1996 Omahe Bakpia ini hanya memiliki beberapa orang karyawan saja yang terdiri dari anggota keluarga saja. Awal perintisan usaha ini hanyalah sebuah pengalaman saja dan dengan melihat banyaknya produk bakpia dipasaran yang tidak mempertimbangkan aspek kualitasnya. Namun, dalam perkembangannya dan semakin banyaknya permintaan konsumen maka semakin kewalahan sehingga saat ini Omahe Bakpia memiliki 35 karyawan yang terbagi dalam administrasi, *purchasing*, produksi, pengemasan, pergudangan dan penjualan.

Jam kerja karyawan Omahe Bakpia terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

1. Senin - Jum'at, mulai dari jam 08.00 - 17.00
Dengan waktu istirahat dari jam 12.00 – 13.00
2. Sabtu – Minggu, mulai dari jam 08.00 – 19.00
Dengan waktu istirahat dari jam 12.00 – 13.00

Dengan tujuh hari kerja yaitu senin sampai minggu. Tingkat upah yang diberikan Omahe Bakpia pada karyawannya melebihi upah minimum regional (UMR). Dan juga

dengan uang lemburan Rp. 5.000,00 per jamnya diatas jam 17.00 serta kadang dengan adanya tambahan bonus. Karyawan pada Omahe Bakpia berasal dari Wonosari, Yogyakarta, Magelang, tapi mayoritas dari Wonosari dan kebanyakan karyawan pada Omahe Bakpia adalah laki-laki terutama pada proses produksinya.

Perusahaan ini bertujuan untuk mempertahankan image makanan ataupun oleh-oleh khas Yogyakarta agar tidak punah. Sehingga selaku produsen bakpia berkomitmen untuk senantiasa memilih yang terbaik mulai dari bahan baku hingga hasil produksi.

3.2. Kegiatan Produksi

a. Bahan Baku dan Peralatan dalam Proses Produksi

Bahan baku dari proses pembuatan bakpia ini sendiri terdiri dari bahan pokok yaitu untuk adonan bahannya tepung terigu segitiga, cakra, blueband, gula, selain itu bahan pokok untuk isinya atau disebut kumbu yaitu ubi ungu dan kacang hijau. Bahan penolong dari proses produksi ini adalah minyak goreng dan susu cair.

Peralatan yang digunakan dalam proses pembuatan bakpia terutama dalam proses pengolahannya meliputi bak plastik, roller, meja, nampan, pisau, timbangan, wajan, pengaduk, oven, loyang, mesin pemecah biji, dandang, drum perendaman, mesin penggiling, mesin kumbu dan tumbu kecil.

b. Proses Produksi

Dalam proses pembuatan bakpia pada Omahe Bakpia ini meliputi beberapa tahap diantaranya adalah sebagai berikut :

- Persiapan proses (penyiapan bahan baku)
- Pembuatan adonan atau kulit bakpia

Dalam tahap pembuatan kulit ini dengan mencampurkan tepung terigu segitiga, cakra, blueband, air, minyak goreng dan gula pasir sedikit dicampur, diaduk-aduk dalam mixer sampai menyatu semua hingga menjadi adonan yang lembut. Proses ini dinamakan proses rolling, sampai kalis. Selain itu adonan diberi “So” yaitu campuran dari tepung terigu dan minyak agar adonan terasa lebih lembut dan tidak pecah-pecah saat proses pencetakan. Kemudian dimasukkan dalam mesin kumbu untuk menghaluskan kulit bakpia.

- Pembuatan Kumbu/Isi

Dalam omaha Bakpia ini terdapat berbagai macam jenis isi bakpia diantaranya adalah coklat, keju, kacang hijau yang merupakan isi/produk andalan dan isi/produk terbarunya adalah bakpia isi ubi ungu. Cara pembuatan isi/kumbu kacang hijau melalui beberapa tahap diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Menjemur kacang hijau untuk menghilangkan kutu dan seleksi kacang. Memisahkan kacang dengan kulit kacang hijau.
2. Dipecah menjadi 2 bagian dan dicuci bersih.
3. Pengukusan.
4. Digiling sampai lembut. Dimasak dalam mixer, dicampur dengan gula pasir secukupnya.

Untuk proses pembuatan isi/kumbu dari ubi ungu juga melalui beberapa tahap diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Ubi ungu dikupas, direndam selama 1 jam, dipotong-potong, cuci bersih biasanya sampai dibilas 6x, dikukus sampai matang kemudian ditumbuk.
2. Baru masukan pada mesin kumbu selama 4 jam, baru diberi gula secukupnya dan dikumpu lagi selama 2 jam, jadi keseluruhan selama 6 jam untuk menghilangkan

kadar air dalam ubi dan mengawetkan ubi agar tahan lama biasanya tahan sampai 2 minggu. Inilah yang menjadi ciri khas pada Omahe Bakpia mereka lebih menekankan pada kualitas produk untuk memberikan kepuasan pada konsumen.

- Pencetakan Bakpia

Proses pencetakan bakpia ini dengan proses manual dengan mengambil sedikit demi sedikit adonan itu, membuatnya bulatan-bulatan kecil yang nantinya digunakan sebagai kulit bakpia kemudian baru didalamnya atau ditengah-tengah kulit bakpia itu diberi isi/kumbu yang sudah siap tersebut baik kacang hijau maupun ubi ungu.

- Pemanggangan

Dalam tahapan ini setelah bakpia sudah siap dan sudah diisi dengan isi/kumbu maka sebelum dipanggang di oven, bakpia-bakpia tersebut diolesi terlebih dahulu dengan susu cair agar pada saat proses pemanggangan kulit-kulit bakpia tersebut tidak lepas. Selain itu pada saat pemanggangan api yang digunakan kecil dengan tujuan agar tingkat kematangan lebih merata dan tidak ada yang gosong.

- Pendinginan dan Pengemasan

Pendinginan bakpia dilakukan dengan meletakkan hasil pengovenan di atas tampah dan diletakkan di atas rak pendinginan bertingkat yang terbuat dari kayu. Rak pendinginan tersebut dibuat dalam keadaan terbuka serta tidak dilengkapi dengan penutup. Pendinginan ini bertujuan untuk menghindari terjadinya pengembunan saat produk dikemas yang dapat mengakibatkan penurunan daya simpan bakpia. Sebab, bila terjadi pengembunan dalam kemasan maka mengakibatkan tumbuhnya jamur. Tahap selanjutnya adalah pengemasan kedalam kemasan dus-dus dari kertas karton disertai label tempelan atau merek dagang yang beraneka ragam dan menarik.

c. Pembuatan Produk Jadi

Perusahaan ini menghasilkan produk jadi berupa sale pisang dan produk utamanya bakpia yang proses produksinya diproduksi sendiri.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut (Arikunto, 2006) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Dalam penelitian ini, populasi yang diambil adalah seluruh karyawan Omahe berjumlah 35 orang yang terdiri dari bagian administrasi, *purchasing*, produksi, pengepakan, pergudangan dan penjualan. Karena populasi penelitian tidak sampai 100 maka yang diteliti adalah semua populasi yang berjumlah 35 orang.

3.3.2. Sampel

Dan sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sehingga sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Omahe Bakpia yang berjumlah 35 orang.

3.4. Definisi Operasional Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel

Variabel merupakan objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto, 2006). Dalam penelitian ini ada tiga variabel penting yang menjadi pokok bahasan yaitu sebagai berikut :

1. Produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependent

Produktivitas ini merupakan perbandingan antara keluaran atau output dengan masukan atau input (tenaga kerja, peralatan, modal dan bahan baku). Dengan hal ini

perusahaan akan mengetahui perkembangan perusahaan dari waktu ke waktu.

Indikator dari produktivitas itu sendiri meliputi :

- Kecermatan dan ketelitian karyawan dalam bekerja
- Hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan
- Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
- Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan
- Ketrampilan dan keahlian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan
- Kemampuan karyawan dalam memecahkan kesulitan
- Karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi
- Karyawan bersikap ramah terhadap atasan, sesama karyawan dan lingkungan sekitar.

2. Lingkungan kerja karyawan sebagai variabel independent.

Lingkungan kerja karyawan dalam hal ini terdapat dua bentuk variabel yaitu sebagai berikut :

a. Lingkungan non fisik sebagai variabel independent pertama

Lingkungan non fisik ini berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kerja karyawan, indikatornya adalah :

- Hubungan kerja antar atasan dengan bawahan
- Hubungan kerja antar para karyawan
- Adanya pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan
- Adanya penilaian dari atasan terhadap karyawan
- Perlakuan atasan kepada para karyawan

b. Lingkungan fisik sebagai variabel independent kedua

Lingkungan fisik ini berhubungan dengan faktor dan kondisi yang dapat mendukung proses produksi barang, indikatornya adalah :

- Kelengkapan peralatan kerja sesuai dengan standar kerja yang berlaku
- Kemampuan, pengetahuan dan ketrampilan karyawan dalam mengoperasikan peralatan
- Kondisi ruang kerja, meliputi ventilasi udara, penerangan, luas tempat kerja sehingga dapat menciptakan kenyamanan
- Kebersihan fasilitas-fasilitas pada tempat kerja
- Jaminan keamanan lahan parkir kendaraan para karyawan.

Dalam penelitian ini lingkungan kerja karyawan berupa lingkungan non fisik dan lingkungan fisik yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi.

Dan dalam penelitian ini ketiga variabel tersebut diukur dengan menggunakan menggunakan skala likert. Untuk menghindari data dengan kategori netral maka skala likert yang digunakan terdiri atas 4 skala likert. Pengukuran setiap variabel ini dalam bentuk kuesioner. Dengan tingkat penilaian sebagai berikut :

- Sangat setuju : 4
- Setuju : 3
- Kurang setuju : 2
- Tidak Setuju : 1

3.5. Jenis Data

a. Data Primer

Data Primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh secara langsung dari hasil observasi lapangan melalui pembagian kuesioner dan wawancara. Data

primer ini penulis dapatkan dari hasil pembagian kuesioner yang diisi oleh para responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini meliputi keterangan yang diperoleh dari data-data maupun dokumentasi yang dimiliki oleh pihak perusahaan yang dapat menunjang penelitian ini.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa metode dalam pengumpulan data, yaitu :

a. Metode Angket atau Kuesioner

Angket atau kuesioner ini berisi daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti untuk mengungkap subyek penelitian berdasarkan aspek-aspek yang akan diungkap dalam penelitian terutama dalam penelitian yang mengukur aspek afektif (Azwar, 1999; hal.55). Pertanyaan ini bersifat tertutup dengan alternatif-alternatif jawaban yang telah disediakan sehingga responden tinggal memilih dan menjawabnya secara langsung. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data dari responden mengenai lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan bagian produksi di Omahe Bakpia Yogyakarta.

b. Metode Wawancara

Yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara bertatap muka langsung dengan responden untuk mendapatkan jawaban atau informasi yang diperlukan oleh penulis.

3.7. Uji Kualitas Data

3.7.1. Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam pengukuran. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan, biasanya digunakan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 5%, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid, begitu juga sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu variabel dilakukan uji statistik dengan melihat nilai *Cronbach Alfa*.

Kriteria yang dapat digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai Cronbach Alfa $>$ 0,60 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah “ reliabel”
- b. Jika nilai Cronbach Alfa $<$ 0,60 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah “ tidak reliabel”

3.8. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang akan peneliti gunakan adalah :

a. Metode Statistika

Metode statistika adalah sekumpulan metode yang dapat digunakan untuk menarik kesimpulan yang masuk akal dari suatu data. Metode statistik oleh penulis digunakan sebagai metode untuk menganalisa data yang berupa kuesioner untuk menarik kesimpulan hasil penelitian.

3.9. Alat Analisis Data

Alat analisis yang digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka peneliti menggunakan alat analisis sebagai berikut :

3.9.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Dilakukan uji regresi linier berganda karena terdapat beberapa variabel bebas yang akan diujikan pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Rumus yang digunakan :

$$Y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2$$

Dimana :

Variabel terikat (Y) : produktivitas

a = nilai Y, jika $X_1 = X_2 = 0$

b_1 = koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan maupun penurunan variabel dependen Y yang didasarkan pada variabel X_1

b_2 = koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan maupun penurunan variabel dependen Y yang didasarkan pada variabel X_2

Variabel bebas (X) :

X_1 : lingkungan non fisik

X_2 : lingkungan fisik

3.10. Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang akan di uji kebenarannya melalui populasi atau sampel yang diambil dari sebuah penelitian.

3.10.1. Uji t atau pengujian secara parsial

Uji t ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a. $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh positif antara lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan.
 $H_a : \beta_1 > 0$, artinya ada pengaruh positif antara lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan.
- b. Pengambilan keputusan.

Apabila terdapat p-value > 0.05 maka diterima

Apabila terdapat p-value ≤ 0.05 maka ditolak.

3.10.2. Uji F atau Pengujian secara simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan variabel independent dapat mempengaruhi variabel dependent. Pengujian ini dapat dilakukan dengan cara melihat tingkat probabilitasnya melalui hasil uji F dengan langkah sebagai berikut :

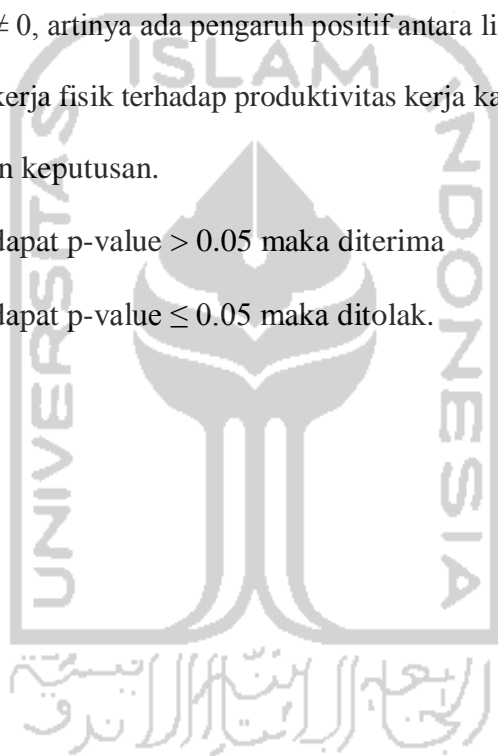
a. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh positif antara lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan.

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, artinya ada pengaruh positif antara lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. Pengambilan keputusan.

Apabila terdapat p-value > 0.05 maka diterima

Apabila terdapat p-value ≤ 0.05 maka ditolak.



BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Hasil Penelitian

4.1.1. Analisis Karakteristik Responden

Analisis kualitatif adalah analisis dari fakta yang ada yang tidak bisa diuraikan dengan angka. Analisis ini didasarkan pada jawaban responden yang diukur dengan menggunakan tabulasi data. Data kualitatif ini disusun berdasarkan karakteristik responden dan disajikan dalam bentuk tabel. Hal ini dimaksudkan agar identitas responden dapat diketahui dengan jelas.

1. Klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan jenis kelamin responden terdiri atas dua kelompok, yaitu pria dan wanita. Hasil analisis data ditunjukkan melalui tabel berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	28	80%
Wanita	7	20%
Total	35	100%

Sumber : data penelitian yang telah diolah

Dari data diatas menunjukkan bahwa karyawan Omahe Bakpia Yogyakarta mayoritas karyawannya berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 28 orang atau 80% dan sisanya sebanyak 7 orang atau sebesar 20% adalah wanita. Hal ini dikarenakan mayoritas pekerjaan pada kegiatan produksi dan alat- alat berat untuk membuat bakpia dikerjakan oleh karyawan pria. Dan karyawan wanita hanya melakukan kegiatan pengemasan produk

2. Klasifikasi responden berdasarkan usia

Berdasarkan usia responden terdiri atas tiga kelompok, yaitu 15-20 tahun, 21-30 tahun dan diatas 30 tahun. Hasil analisis data ditunjukkan melalui tabel berikut:

Tabel 4.2
Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase
15-20 tahun	7	20%
21-30 tahun	25	71,429%
diasas 30 tahun	3	8,571%
Total	35	100%

Sumber : data penelitian yang telah diolah

Dari data di atas menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Omahe Bakpia Yogyakarta berusia 21-30 tahun yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 71.429%. Distribusi karakteristik responden yang lain berdasarkan usia yang lain adalah usia antara 15-20 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 20% sedangkan yang berusia diatas 30 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 8.571%. Pada Omahe Bakpia Yogyakarta mayoritas didominasi usia 21-30 tahun karena pada usia tersebut karyawan masih memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga mampu meningkatkan produktivitas serta berpengaruh terhadap hasil produksi barang.

3. Klasifikasi responden berdasarkan pendidikan terakhir

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir responden terdiri atas empat kelompok yaitu: SMP, SMA/SMK/Sederajat, Diploma dan S1. Hasil analisis data ditunjukkan melalui tabel berikut :

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir Responden

Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMP	28	80%
SMA/SMK/Sederajat	7	20%
Diploma	0	0%
S1	0	0%
Total	35	100%

Sumber : data penelitian yang telah diolah

Dari data diatas menunjukkan bahwa karyawan Omahe Bakpia Yogyakarta mayoritas karyawannya memiliki tingkat pendidikan terakhir SMP yaitu sebanyak 28 orang atau 80%. Hal ini dikarenakan mayoritas pekerjaan pada Omahe Bakpia tidak perlu memiliki keahlian khusus yang penting memiliki ketrampilan dan keahlian saja terutama dalam proses pembuatan bakpia.

4. Klasifikasi responden berdasarkan pendapatan

Berdasarkan hasil pendapatan perbulan responden terdiri atas empat kelompok, yaitu Rp500.000, Rp501.000-Rp1.000.000, Rp 1.001.000-Rp 1.500.000, dan diatas Rp 1.5000.000. Hasil analisis data ditunjukkan melalui tabel berikut :

Tabel 4.4
Pendapatan Responden Perbulan

Pendapatan	Jumlah	Persentase
Rp 500.000	6	17.142%
Rp 501.000-Rp 1.000.000	25	71.429%
Rp 1.001.000-Rp 1.500.000	4	11.429%
dias Rp 1.500.000	0	0%
Total	35	100%

Sumber : data penelitian yang telah diolah

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa pendapatan perbulan pada Omahe Bakpia Yogyakarta paling banyak antara Rp 501.000-Rp 1.000.000, yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 71.429%, posisi kedua Rp 500.000 yaitu sebanyak 6 orang atau sebesar 17.142%, dan posisi ketiga antara Rp 1.001.000-Rp 1.500.000 yaitu sebanyak 4 orang

atau sebesar 11.429%. Jadi pendapatan perbulan karyawan Omahe Bakpia Yogyakarta mayoritas adalah antara Rp 501.000-Rp 1.000.000.

4.2. Analisis Deskriptif

4.2.1. Analisis Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan (Y), produktivitas kerja karyawan diukur dengan 10 pertanyaan. Setiap pertanyaan terdiri dari empat alternatif jawaban dengan tingkatan sebagai berikut :

$$\text{Skor tertinggi} = 4$$

$$\text{Skor terendah} = 1$$

$$\text{tingkatan} = (4-1)/4 = 0,75$$

$$\text{tingkatan} = 1 - 1,75 = \text{Sangat tidak baik}$$

$$1,76- 2,5 = \text{Tidak baik}$$

$$2,51- 3,25 = \text{Baik}$$

$$3,26- 4 = \text{Sangat baik}$$

Jawaban sangat tidak baik menunjukkan tingkat penilaian yang sangat rendah dan jawaban sangat baik menunjukkan tingkat penilaian yang tinggi. Faktor produktivitas kerja karyawan di ukur dengan kuesioner sebagai berikut :

1. Karyawan cermat dalam bekerja
2. Hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan
3. Karyawan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Karyawan cermat dalam menyelesaikan pekerjaan
5. Karyawan terampil dalam menyelesaikan pekerjaan
6. Karyawan mampu memecahkan kesulitan yang dihadapi

7. Karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi
8. Karyawan bersikap ramah terhadap atasan, sesama karyawan dan lingkungan sekitar.
9. Karyawan ahli dalam menyelesaikan pekerjaan
10. Karyawan teliti dalam bekerja.

Hasil penelitian data tersebut terdapat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.5
Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Pernyataan	Rata-rata	Persentase	Kategori
Y1	3.22857	80.71	Baik
Y2	3.08571	77.14	Baik
Y3	3.14286	78.72	Baik
Y4	3.02857	75.71	Baik
Y5	2.94286	73.57	Baik
Y6	2.8	70.00	Baik
Y7	3.02857	75.71	Baik
Y8	3.11429	77.86	Baik
Y9	3.22857	80.71	Baik
Y10	3.31429	77.86	Baik
Rata	3.09143		

Sumber : data penelitian yang telah diolah

1. Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan yang ada di Omahe Bakpia Yogyakarta, memiliki rata-rata jawaban sebesar 3.09143, dengan nilai jawaban rata-rata tertinggi 3.31429 pada pernyataan karyawan teliti dalam bekerja dan nilai rata-rata terendah sebesar 2.8 pada pernyataan karyawan mampu memecahkan kesulitan yang dihadapi. Dengan nilai rata-rata sebesar 3.09143 ini menunjukkan bahwa penilaian terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi,

sehingga hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan tersebut termasuk dalam kategori baik.

4.2.2. Analisis Variabel Independen

Variabel independent dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja non fisik (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2). Lingkungan kerja non fisik diukur dengan 5 pertanyaan dan lingkungan kerja fisik juga dengan 5 pertanyaan. Setiap pertanyaan terdiri dari empat alternative jawaban dengan tingkatan sebagai berikut :

Skor tertinggi = 4

Skor terendah = 1

tingkatan = $(4-1)/4 = 0,75$

tingkatan = $1 - 1,75 =$ Sangat tidak baik

$1,76 - 2,5 =$ Tidak baik

$2,51 - 3,25 =$ Baik

$3,26 - 4 =$ Sangat baik

Jawaban sangat tidak baik menunjukkan tingkat penilaian yang sangat rendah dan jawaban sangat baik menunjukkan tingkat penilaian yang tinggi. Faktor lingkungan kerja non fisik diukur dengan kuesioner sebagai berikut :

1. Hubungan kerja antar karyawan dengan atasan baik
2. Hubungan kerja antar para karyawan baik
3. Adanya pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan dalam perusahaan
4. Adanya penilaian dari atasan terhadap karyawan

5. Perlakuan atasan kepada karyawan baik

Hasil penelitian data tersebut terdapat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6
Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X₁)

Pernyataan	Rata-rata	Persentase	Kategori
X1.1	2.77143	69.29	Baik
X1.2	3.28571	82.14	Baik
X1.3	3.4	85.00	Baik
X1.4	3.42857	83.57	Baik
X1.5	3.37143	84.29	Baik
Rata	3.25143		

Sumber : data penelitian yang telah diolah

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang ada di Omahe Bakpia Yogyakarta, memiliki rata-rata jawaban sebesar 3.25143, dengan nilai jawaban rata-rata tertinggi 3.42857 pada pernyataan adanya penilaian dari atasan terhadap karyawan dan nilai rata-rata terendah sebesar 2.77143 pada pernyataan hubungan kerja antar karyawan dengan atasan baik. Dengan nilai rata-rata sebesar 2.98 ini menunjukkan bahwa penilaian terhadap variabel Lingkungan Kerja Non Fisik mempunyai nilai yang relatif tinggi atau karyawan menyatakan setuju, sehingga keseluruhan variabel tersebut dalam kategori baik.

Dan lingkungan kerja fisik juga dengan 5 pertanyaan serta diukur juga dengan kuesioner sebagai berikut :

1. Lokasi memiliki peralatan-peralatan dan mesin-mesin teknologi yang memadai dan sesuai standar kerja
2. Karyawan mampu dan terampil dalam mengoperasikan peralatan.
3. Lokasi memiliki kondisi ruang kerja dan tingkat penerangan yang baik
4. Lokasi memiliki sirkulasi udara dan suhu yang baik
5. Fasilitas-fasilitas ditempat kerja bersih dan lahan parkir yang aman.

Hasil penelitian data tersebut terdapat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.7
Lingkungan Kerja Fisik (X₂)

Pernyataan	Rata-rata	Persentase	Kategori
X2.1	2.857143	71.43	Baik
X2.2	2.8	70.00	Baik
X2.3	3.285714	82.14	Baik
X2.4	2.942857	73.57	Tidak Baik
X2.5	2.8	70.00	Baik
Rata	2.9371428		

Sumber : data penelitian yang telah diolah

6. Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang ada di Omahe Bakpia Yogyakarta, memiliki rata-rata jawaban sebesar 2.9371428, dengan nilai jawaban rata-rata tertinggi 3.285714 pada pernyataan lokasi memiliki kondisi ruang kerja dan tingkat penerangan yang baik dan nilai rata-rata terendah ada dua yaitu sama sebesar 2.8 pada pernyataan karyawan mampu dan terampil dalam mengoperasikan peralatan serta fasilitas-fasilitas ditempat kerja bersih dan lahan parkir yang aman. Dengan nilai rata-rata sebesar 2.9371428 ini menunjukkan bahwa penilaian terhadap variabel lingkungan kerja fisik mempunyai nilai yang relatif tinggi atau karyawan menyatakan setuju, sehingga keseluruhan rata-rata variabel tersebut dalam kategori baik. Hanya satu variabel yang tidak baik yaitu pada pernyataan lokasi memiliki sirkulasi udara dan suhu yang baik sehingga tidak diikutkan dalam pengujian selanjutnya.

Jadi berdasarkan hasil penelitian data yang telah dilakukan bahwa produktivitas kerja karyawan, lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik di Omahe Bakpia Yogyakarta, secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik.

4.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.3.1. Uji Validitas

Validitas dimaksudkan untuk mengukur kualitas kuesioner yang digunakan sebagai instrumen penelitian, sehingga instrument tersebut dapat dikatakan valid.

Analisis ini meliputi instrument setiap item untuk pertanyaan mengenai lingkungan kerja yang terdiri atas dua aspek yang meliputi lingkungan kerja non fisik (5 pertanyaan), lingkungan kerja fisik (5 pertanyaan) dan bagian kedua mengenai produktivitas kerja karyawan (10 pertanyaan) menggunakan *person product moment* dengan cara membandingkan hasil r hitung dengan r tabel $n = 35$ (r tabel 0.334) dengan bantuan program SPSS versi 17.0 diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.8
Ringkasan Hasil Pengujian Validitas

Produktivitas Kerja Karyawan			
Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	0.400	0.334	Valid
2	0.438	0.334	Valid
3	0.546	0.334	Valid
4	0.463	0.334	Valid
5	0.718	0.334	Valid
6	0.671	0.334	Valid
7	0.667	0.334	Valid
8	0.755	0.334	Valid
9	0.706	0.334	Valid
10	0.704	0.334	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik			
1	0.650	0.334	Valid
2	0.786	0.334	Valid
3	0.838	0.334	Valid
4	0.822	0.334	Valid
5	0.741	0.334	Valid

Lingkungan Kerja Fisik			
1	0.714	0.334	Valid
2	0.827	0.334	Valid
3	0.306	0.334	Valid
4	0.788	0.334	Tidak Valid
5	0.731	0.334	Valid

Sumber : data penelitian yang telah diolah

Setelah dilakukan pengujian validitas seperti yang tersaji dalam tabel diatas ternyata ada satu kuesioner yang tidak valid yaitu kuesioner pada variabel lingkungan kerja fisik pernyataan no : 4. Maka pernyataan tersebut tidak diikutkan dalam pengujian selanjutnya atau dihilangkan item kuesioner tersebut. Hal ini dilakukan agar validitas kuesioner terjamin.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Reliabilitas dalam penelitian ini adalah reliabilitas internal yang dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen. Ada beberapa macam cara untuk menentukan reliabilitas instrumen salah satunya adalah menggunakan uji *Cronbach Alpha*. Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas dengan bantuan program SPSS versi 17.0 seperti yang terangkum dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
Produktivitas Kerja (Y)	
.805	10
Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₁)	
.786	5
Lingkungan Kerja Fisik (X ₂)	
.620	4

Sumber : data penelitian yang telah diolah

Berdasarkan r Alpha positif dan $> r$ tabel yaitu 0.334 maka pernyataan pada pengujian reliabilitas produktivitas kerja karyawan, data tersebut dinyatakan reliabel. Pernyataan selanjutnya pada pengujian reliabilitas lingkungan kerja non fisik, data tersebut dinyatakan reliabel. Dan dalam aspek lingkungan kerja fisik ini ada satu pernyataan yang tidak valid sehingga pernyataan tersebut dihilangkan maka jumlah pernyataan menjadi 4. Maka langsung diujikan selanjutnya untuk menguji kereabilitasan kuesioner dan pernyataan tersebut juga dinyatakan reliabel. Jadi ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel karena berdasarkan r Alpha positif dan $> r$ tabel yaitu 0.334.

4.3.3. Uji Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 4.10
Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.502	.368		4.086	.000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.147	.115	.197	1.274	.212
	Lingkungan Kerja Fisik	.378	.113	.519	3.354	.002

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber : data penelitian yang telah diolah

Dari data diatas dapat terlihat persamaan regresi :

$$Y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2$$

Dengan menggunakan olah data SPSS, maka menjadi :

$$Y = 1.502 + 0.147 X_1 + 0.378 X_2$$

Penjelasan dari regresi tersebut adalah:

1) Nilai Konstanta

Dalam tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 1.502 Apabila tidak ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja non fisik dan variabel lingkungan kerja fisik,

maka masalah produktivitas kerja karyawan atau nilai Y sama dengan nilai konstanta yaitu sebesar 1.502

2) Koefisien Lingkungan Kerja Non Fisik

Koefisien variabel lingkungan kerja non fisik yang berhubungan positif terhadap masalah produktivitas kerja karyawan sebesar 0.147. Artinya apabila ada perubahan lingkungan kerja non fisik misalnya meningkat sebesar 1% maka masalah produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0.147 dengan asumsi bahwa variabel lain tetap berada pada posisi konstan.

3. Koefisien Lingkungan Kerja Fisik

Koefisien variabel lingkungan kerja fisik yang berhubungan positif terhadap masalah produktivitas kerja karyawan sebesar 0.378. Artinya apabila ada perubahan lingkungan kerja fisik misalnya meningkat sebesar 1% maka masalah produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0.378 dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap berada pada posisi konstan.

Berdasarkan pernyataan tabel diatas maka dinyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak signifikan, sehingga lingkungan kerja non fisik tidak terlalu berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Omahe Bakpia Yogyakarta. Dan lingkungan kerja fisik dinyatakan signifikan, sehingga memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap produktivitas kerja karyawan pada Omahe Bakpia Yogyakarta.

4.4. Analisis Hipotesis

Analisis hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan secara parsial dengan uji T maupun secara simultan dengan menggunakan uji F. Pengujian hipotesis pertama dan

kedua menggunakan uji T yaitu pengujian secara parsial. Sedangkan pengujian hipotesis ketiga menggunakan uji F yaitu pengujian secara simultan dengan menggunakan taraf alpha (α) sebesar 5%.

4.4.1. Uji F atau pengujian secara simultan

Pada bab sebelumnya penulis merumuskan hipotesis bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap masalah produktivitas kerja karyawan. Dalam pengujian hipotesis ini menggunakan alpha (α) sebesar 5%. Perumusan hipotesis yang dijelaskan pada bab sebelumnya adalah :

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan Omahe Bakpia Yogyakarta.

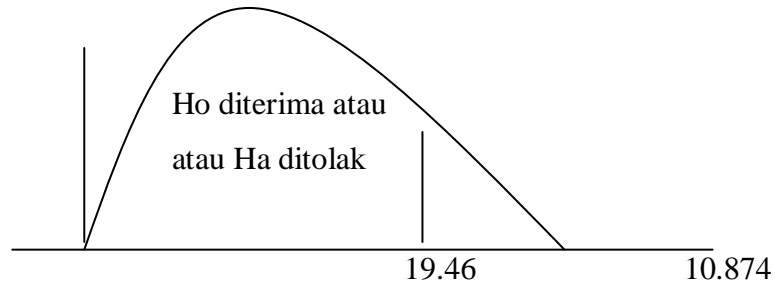
Ha : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Omahe Bakpia Yogyakarta.

Keputusan :

Nilai F_{tabel} pada tingkat signifikansi (α) = 0.05 atau 5%, $df_1 = k = 2$ dan $df_2 = n - k - 1 = 35 - 2 - 1 = 32$, adalah sebesar 19.46 berdasarkan perhitungan SPSS (lampiran), didapat nilai $F_{hitung} = 10.874$ dengan signifikansi = 0.000. oleh karena $F_{hitung} = 10.874 > F_{tabel} = 19.46$ dan signifikansinya $0.000 < 0.05$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak atau hipotesis alternative (H_a) diterima, yang berarti lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Omahe Bakpia Yogyakarta.

Berdasarkan kurva hasil F tersebut, nilai $F_{hitung} = 10.874$ berada pada daerah penolakan H_0 atau penerimaan H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini yaitu: “ ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja non fisik dan

lingkungan kerja fisik secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan Omahe Bakpia Yogyakarta” terbukti benar.



Gambar 1. kurva hasil uji F

Dan untuk menunjukkan berapa persen variabel produktivitas kerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebasnya dapat dilihat melalui tabel dibawah ini:

Tabel 4.11

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.636 ^a	.405	.367	.247	1.169

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja fisik , lingkungan kerja non fisik

b. Dependent Variable: produktivitas kerja karyawan

Sumber : data penelitian yang telah diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0.636, dengan koefisien korelasi ganda sebesar 0.636 sehingga dapat diartikan bahwa besarnya hubungan antara variabel lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik sebesar 63.6%, ini menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel bebas (X) secara bersama-sama dengan variabel terikat (Y) sangat kuat.

Dari tabel diatas juga dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.405 dengan nilai koefisiensi determinasi sebesar 0.405 maka diartikan bahwa 40.5% produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas yang terdiri dari variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2).

Sedangkan sisanya sebesar 59.5%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

4.4.2. Uji t atau pengujian secara parsial

Uji t ini digunakan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan Omahe Bakpia Yogyakarta. Pengujian signifikansi masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut :

a. Pengujian variabel lingkungan kerja non fisik (X_1)

Perumusan hipotesa yang dijelaskan pada bab sebelumnya adalah :

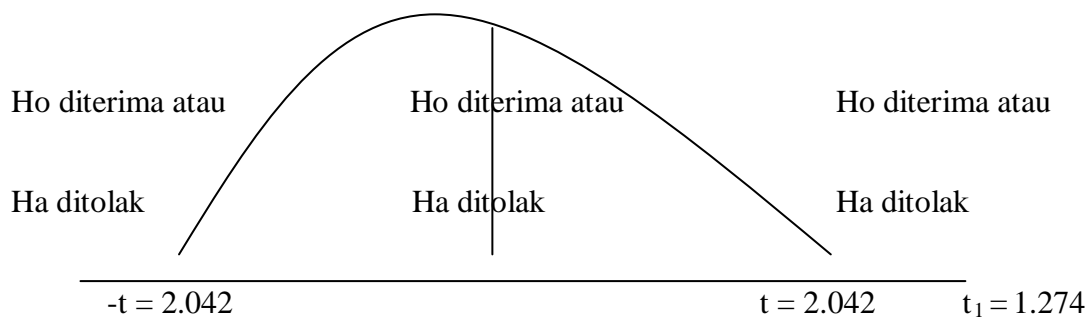
H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan Omahe Bakpia Yogyakarta.

H_a : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Omahe Bakpia Yogyakarta.

Keputusan :

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS (lampiran) diketahui nilai $t_{hitung} X_1$ sebesar 1.274 dengan signifikansi sebesar 0.212 nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja non fisik ini lebih kecil daripada nilai $t_{hitung} X_2$ sebesar 3.354 untuk uji dua sisi pada tingkat $\alpha/2 = 0.05/2 = 0.025$ dan $df = n - k - 1 = 35 - 2 - 1 = 32$ yaitu 2.042 dan signifikansinya lebih besar daripada 0.05. Sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja non fisik terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil pengujian signifikansi secara parsial di atas digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. kurva hasil uji t

b. Pengujian variabel lingkungan kerja fisik (X_2)

Perumusan hipotesa yang dijelaskan pada bab sebelumnya adalah :

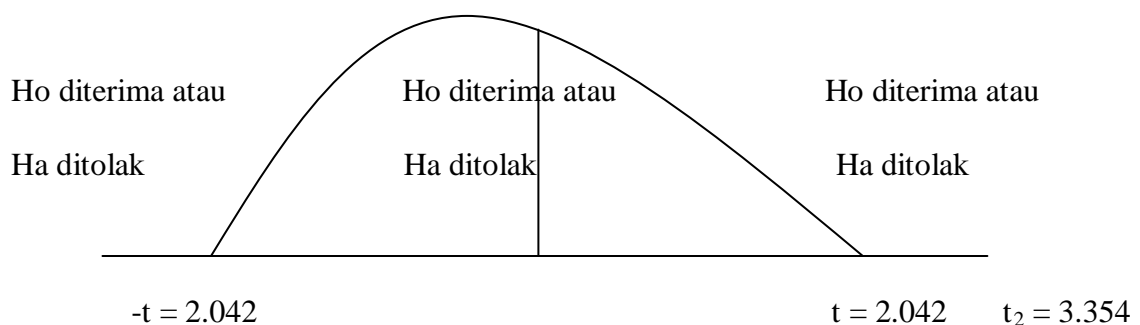
Ho : Tidak ada pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan Omahe Bakpia Yogyakarta.

Ha : Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Omahe Bakpia Yogyakarta.

Keputusan :

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS (lampiran) diketahui nilai $t_{hitung} X_2$ sebesar 3.354 untuk uji dua sisi pada tingkat $\alpha/2 = 0.05/2 = 0.025$ dan $df = n - k - 1 = 35 - 2 - 1 = 32$ yaitu 2.042 dan signifikansinya lebih kecil daripada 0.05.

Hasil pengujian signifikansi secara parsial di atas dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3. kurva hasil uji t

4.4.3. Uji Variabel Dominan

Dan untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan diantara kedua variabel dari lingkungan kerja maka digunakan koefisien beta. Dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh koefisien beta untuk masing-masing variabel tersebut yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.12
Koefisien Beta

Variabel	Koefisien Beta
Lingkungan kerja non fisik	0.197
Lingkungan kerja fisik	0.519

Sumber : data penelitian yang telah diolah

Dari tabel 4.14 dapat dilihat bahwa koefisien beta untuk lingkungan kerja non fisik (X_1) yaitu sebesar 0.197 dan koefisien beta lingkungan kerja fisik (X_2) yaitu 0.519. Sehingga koefisien beta lingkungan kerja non fisik (X_1) lebih kecil dibandingkan koefisien beta lingkungan kerja fisik (X_2). Jadi hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Omahe Bakpia Yogyakarta.

4.5. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian statistik regresi linear tersebut, yang menggunakan taraf signifikansi 5% maka hipotesis diterima jika nilai p_{value} lebih kecil dari signifikansi, dan sebaliknya jika nilai p_{value} lebih besar dari signifikansi maka hipotesis

diterima.

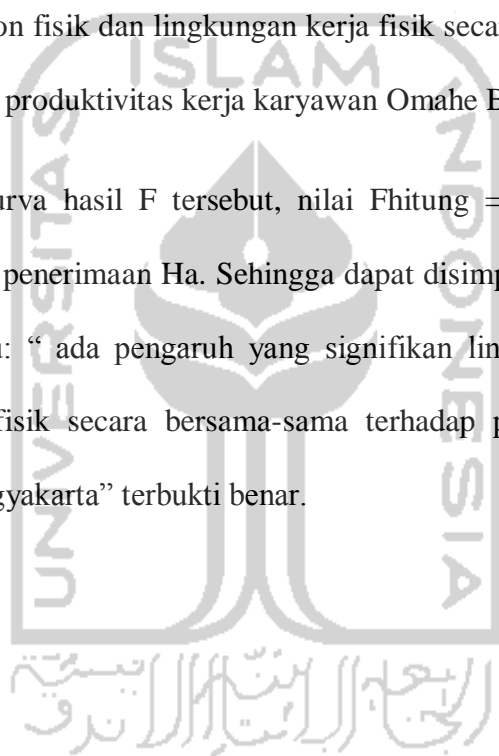
Berdasarkan hasil perhitungan SPSS (lampiran) diketahui nilai $t_{hitung} X_1$ sebesar 1.274 dengan signifikansi sebesar 0.212 nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja non fisik ini lebih kecil daripada nilai t_{tabel} sebesar 2.042 untuk uji dua sisi pada tingkat $\alpha/2 = 0.05/2 = 0.025$ dan $df = n - k - 1 = 35 - 2 - 1 = 32$ yaitu 2.042 dan signifikansinya lebih besar daripada 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis “ lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Omahe Bakpia Yogyakarta” tidak terbukti.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS (lampiran) diketahui nilai $t_{hitung} X_2$ sebesar 3.354 dengan signifikansi sebesar 0.002 nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja fisik ini lebih besar daripada nilai t_{tabel} sebesar 2.042 untuk uji dua sisi pada tingkat $\alpha/2 = 0.05/2 = 0.025$ dan $df = n - k - 1 = 35 - 2 - 1 = 32$ yaitu 2.042 dan signifikansinya lebih kecil daripada 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis “ lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Omahe Bakpia Yogyakarta” terbukti.

Penelitian ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan Omahe Bakpia Yogyakarta dibutuhkan pengelolaan lingkungan kerja dan kerjasama yang baik agar karyawan merasa betah, nyaman berada dalam lingkungan pekerjaan tersebut selain itu ini juga bisa menjadi pendorong, semangat dan kegairahan kerja para karyawan. Apabila lingkungan kerja terkelola dengan baik maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat pula. Kondisi ini juga akan mendorong peningkatan hasil produksi pula.

Berdasarkan perhitungan nilai F_{tabel} pada tingkat signifikansi (α) = 0.05 atau 5%, $df_1 = k = 2$ dan $df_2 = n - k - 1 = 35 - 2 - 1 = 32$, adalah sebesar 19.46 berdasarkan perhitungan SPSS (lampiran), didapat nilai $F_{\text{hitung}} = 10.874$ dengan signifikansi = 0.000. oleh karena $F_{\text{hitung}} = 10.874 > F_{\text{tabel}} = 19.46$ dan signifikansinya $0.000 < 0.05$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak atau hipotesis alternative (H_a) diterima, yang berarti lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Omahe Bakpia Yogyakarta.

Berdasarkan kurva hasil F tersebut, nilai $F_{\text{hitung}} = 10.874$ berada pada daerah penolakan H_0 atau penerimaan H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini yaitu: “ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan Omahe Bakpia Yogyakarta” terbukti benar.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan bagian produksi di Omahe Bakpia Yogyakarta. Data diolah dengan menggunakan program *Microsoft Excel* dan *SPSS versi 17.0*. Berdasarkan uji validitas, uji reliabilitas, uji hipotesis dan analisa data yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tipe lingkungan kerja non fisik tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Omahe Bakpia Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} X_1$ sebesar 1.274 dengan signifikansi sebesar 0.212 nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja non fisik ini lebih kecil daripada nilai t_{tabel} sebesar 2.042 untuk uji dua sisi pada tingkat $\alpha/2 = 0.05/2 = 0.025$ dan $df = n - k - 1 = 35 - 2 - 1 = 32$ yaitu 2.042 dan signifikansinya lebih besar daripada 0.05.
2. Tipe lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Omahe Bakpia Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai nilai $t_{hitung} X_2$ sebesar 3.354 dengan signifikansi sebesar 0.002 nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja fisik ini lebih besar daripada nilai t_{tabel} sebesar 2.042 untuk uji dua sisi pada tingkat $\alpha/2 = 0.05/2 = 0.025$ dan $df = n - k - 1 = 35 - 2 - 1 = 32$ yaitu 2.042 dan signifikansinya lebih kecil daripada 0.05.
3. Tipe lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan Omahe Bakpia Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan Nilai F_{tabel} pada tingkat signifikansi (α) =

0.05 atau 5%, $df_1 = k = 2$ dan $df_2 = n - k - 1 = 35 - 2 - 1 = 32$, adalah sebesar 19.46 berdasarkan perhitungan SPSS (lampiran), didapat nilai $F_{hitung} = 10.874$ dengan signifikansi = 0.000. oleh karena $F_{hitung} = 10.874 > F_{tabel} = 19.46$ dan signifikansinya $0.000 < 0.05$.

5.2. Saran

1. Pihak manajerial ataupun pengelola Omahe Bakpia Yogyakarta hendaknya selalu menjaga dan meningkatkan variabel lingkungan kerja fisik karena dari hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang besar. Selain itu karena lingkungan kerja fisik ini berhubungan dengan faktor dan kondisi yang dapat mendukung proses produksi barang.
2. Pihak manajerial ataupun pengelola Omahe Bakpia Yogyakarta hendaknya lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan menciptakan suasana yang nyaman dalam lingkungan kerja seperti : menciptakan adanya rasa saling kekeluargaan, saling menghormati antar sesama karyawan mapun kepada atasan dan juga dengan melakukan upaya perbaikan dalam hal-hal seperti memberi kesempatan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya sendiri sesuai dengan ketrampilan yang dimiliki sehingga kerja karyawan menjadi maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Handoko, Hani,(1988)“*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*”, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, Yogyakarta.

Handoko, Hani,(1989)“*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*”, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, edisi kedua, Yogyakarta.

Yudi Sucahya Ramadona.(2004).*Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Hotel Patra Jasa Bandung*.(tidak dipublikasikan).Fakultas Ekonomi.Yogyakarta: Program Sarjana UII.

Padmasari, Cinantya.(2006).*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pada Usaha Batik Surya Kencana*.(tidak dipublikasikan).Fakultas Ekonomi.Yogyakarta: Program Sarjana UII.

Ravianto.(1989).*Manajemen Biaya Pengendalian dan Reduksi Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas*.Jakarta.

Azwar, Saifudin, (1999).*Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Nitisemo, Alex, S., (1998).*Manajemen Personalia*.cetakan ketiga, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Eka Idham Lip K Lewa dan Subowo, (2005). SINERGI, Edisi Khusus on Human Resources: *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon*, Jurnal, hal. 129-140.

Anshori Muslich, (1996).*Manajemen Produksi dan Operasi*.cetakan pertama, PT. Bina Ilmu.

Yamit Zuliant, (1996).*Manajemen Produksi dan Operasi*.cetakan pertama, Ekonisia Fakultas Ekonomi UII.

Yamit Zuliant, (2003).*Manajemen Produksi dan Operasi*.edisi kedua, Ekonisia Fakultas Ekonomi UII.

Handoko Hani, (1984).*Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasi*.edisi pertama, BPFE Yogyakarta.

Sofjan assauri, (1993).*Manajemen Produksi dan Operasi*.edisi keempat, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Arikunto Suharmisi, (2006).*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*.edisi revisi VI, PT Rineka Cipta.

Simamora Henry, (2004).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.edisi ketiga, STIE YKPN Yogyakarta.

Sugiyono, (2010).*Statistika untuk Penelitian*.cetakan enambelas, Alfabeta Bandung.

Sulistyo Joko, (2010).*6 Hari Jago SPSS 17*.cetakan pertama, Cakrawala.

Kokasih Sobarsa, (2009).*Manajemen Operasi Internasional*.edisi pertama, Mitra WacanaMedia.

LAMPIRAN - LAMPIRAN



LAMPIRAN 1

Data Produktivitas Karyawan (Y)

NO	ASPEK PRODUKTIVITAS (Y)										JUMLAH	RATA2
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10		
1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	28	2,8
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	28	2,8
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
5	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	33	3,3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
7	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	34	3,4
8	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	30	3
9	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	34	3,4
10	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	30	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
12	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3,1
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
14	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35	3,5
15	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36	3,6
16	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29	2,9
17	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31	3,1
18	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	28	2,8
19	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	37	3,7
20	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33	3,3
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
22	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	27	2,7
23	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	26	2,6
24	2	3	3	2	3	2	3	3	4	4	29	2,9
25	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31	3,1
26	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	28	2,8
27	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	29	2,9
28	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	28	2,8
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
30	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33	3,3
31	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	27	2,7
32	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	31	3,1
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
34	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	31	3,1
35	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35	3,5
Mean	3,2	3,09	3,1	3,03	2,9	2,8	3	3,1	3,2	3,31		

LAMPIRAN 2

Data Lingkungan Kerja Non Fisik (X₁)

NO	LINGKUNGAN KERJA NON FISIK (X ₁)					JUMLAH	RATA2
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5		
1	2	4	4	3	3	16	3,2
2	3	4	4	4	4	19	3,8
3	4	3	3	3	3	16	3,2
4	4	4	4	4	4	20	4
5	3	3	3	3	3	15	3
6	3	4	4	4	3	18	3,6
7	2	3	3	4	3	15	3
8	2	3	3	3	3	14	2,8
9	3	3	3	3	3	15	3
10	2	3	3	3	3	14	2,8
11	3	3	3	3	3	15	3
12	2	3	4	4	4	17	3,4
13	3	3	3	3	3	15	3
14	3	3	3	3	3	15	3
15	4	4	4	4	4	20	4
16	2	3	3	3	3	14	2,8
17	3	3	3	3	3	15	3
18	2	3	4	4	3	16	3,2
19	2	4	4	4	4	18	3,6
20	3	3	3	4	4	17	3,4
21	4	4	4	4	4	20	4
22	1	3	3	3	3	13	2,6
23	3	3	3	3	3	15	3
24	2	4	4	4	4	18	3,6
25	3	3	3	3	3	15	3
26	2	3	3	3	3	14	2,8
27	3	3	4	4	4	18	3,6
28	3	3	3	3	4	16	3,2
29	3	3	3	3	3	15	3
30	4	4	4	4	4	20	4
31	1	3	3	3	3	13	2,6
32	3	3	4	4	4	18	3,6
33	3	3	3	3	3	15	3
34	4	4	4	4	3	19	3,8
35	3	3	3	3	4	16	3,2
Mean	2,771	3,2857	3,4	3,4286	3,3714		

LAMPIRAN 3

Data Lingkungan Kerja Fisik (X₂)

NO	ASPEK LINGKUNGAN KERJA FISIK (X ₂)					JUMLAH	RATA2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5		
1	3	4	4	3	2	16	3,2
2	3	3	3	3	3	15	3
3	3	3	4	4	2	16	3,2
4	3	3	3	3	3	15	3
5	2	3	3	4	4	16	3,2
6	3	3	3	3	3	15	3
7	3	4	3	3	3	16	3,2
8	2	2	4	2	2	12	2,4
9	3	3	3	3	3	15	3
10	2	2	4	2	2	12	2,4
11	2	2	3	2	3	12	2,4
12	3	3	4	3	3	16	3,2
13	3	3	3	3	3	15	3
14	2	3	3	3	3	14	2,8
15	3	3	3	4	4	17	3,4
16	3	2	3	2	2	12	2,4
17	3	3	3	3	3	15	3
18	3	2	3	3	3	14	2,8
19	4	4	3	4	4	19	3,8
20	2	2	3	3	3	13	2,6
21	4	4	4	4	4	20	4
22	2	2	3	2	2	11	2,2
23	3	2	3	2	2	12	2,4
24	2	2	4	4	2	14	2,8
25	3	3	3	3	3	15	3
26	3	2	3	3	2	13	2,6
27	3	3	3	2	2	13	2,6
28	2	2	3	2	2	11	2,2
29	3	3	3	3	3	15	3
30	2	3	3	3	3	14	2,8
31	4	3	3	3	2	15	3
32	4	3	4	3	3	17	3,4
33	4	3	4	3	4	18	3,6
34	3	3	4	3	3	16	3,2
35	3	3	3	3	3	15	3
Mean	2,8571	2,8	3,286	2,943	2,8		

HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA (LAMPIRAN 4)

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.636 ^a	.405	.367	.247	1.169

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja fisik (X2), lingkungan kerja non fisik (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas kerja karyawan (Y)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.322	2	.661	10.874	.000 ^a
	Residual	1.945	32	.061		
	Total	3.267	34			

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja fisik (X2), lingkungan kerja non fisik (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas kerja karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.502	.368		4.086	.000

Lingkungan kerja Non Fisik	.147	.115	.197	1.274	.212
Lingkungan Kerja Fisik	.378	.113	.519	3.354	.002

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.72	3.60	3.09	.197	35
Std. Predicted Value	-1.901	2.598	.000	1.000	35
Standard Error of Predicted Value	.043	.118	.070	.019	35
Adjusted Predicted Value	2.72	3.49	3.09	.192	35
Residual	-.383	.497	.000	.239	35
Std. Residual	-1.555	2.018	.000	.970	35
Stud. Residual	-1.592	2.059	.003	1.017	35
Deleted Residual	-.402	.518	.002	.263	35
Stud. Deleted Residual	-1.633	2.175	.007	1.035	35
Mahal. Distance	.070	6.751	1.943	1.606	35
Cook's Distance	.000	.327	.035	.058	35
Centered Leverage Value	.002	.199	.057	.047	35

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

HASIL UJI VALIDITAS (LAMPIRAN 5)

Lingkungan Kerja Non Fisik (X₁)

Correlations

		skor1	skor2	skor3	skor4	skor5	skortotal
skor1	Pearson Correlation	1	.341*	.234	.249	.295	.650**
	Sig. (2-tailed)		.045	.175	.150	.085	.000
	N	35	35	35	35	35	35
skor2	Pearson Correlation	.341*	1	.775**	.602**	.430**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.045		.000	.000	.010	.000
	N	35	35	35	35	35	35
skor3	Pearson Correlation	.234	.775**	1	.825**	.579**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.175	.000		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
skor4	Pearson Correlation	.249	.602**	.825**	1	.649**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.150	.000	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
skor5	Pearson Correlation	.295	.430**	.579**	.649**	1	.741**
	Sig. (2-tailed)	.085	.010	.000	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35
skortotal	Pearson Correlation	.650**	.786**	.838**	.822**	.741**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35

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

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

Lingkungan Kerja Fisik (X₂)

Correlations

		skor1	skor2	skor3	skor4	skor5	skortotal
skor1	Pearson Correlation	1	.574**	.141	.335*	.335*	.714**
	Sig. (2-tailed)		.000	.418	.049	.049	.000
	N	35	35	35	35	35	35
skor2	Pearson Correlation	.574**	1	.101	.553**	.522**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000		.562	.001	.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35
skor3	Pearson Correlation	.141	.101	1	.158	-.095	.306
	Sig. (2-tailed)	.418	.562		.365	.588	.074
	N	35	35	35	35	35	35
skor4	Pearson Correlation	.335*	.553**	.158	1	.584**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.049	.001	.365		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
skor5	Pearson Correlation	.335*	.522**	-.095	.584**	1	.731**
	Sig. (2-tailed)	.049	.001	.588	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35
skortotal	Pearson Correlation	.714**	.827**	.306	.788**	.731**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.074	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35

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

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

Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

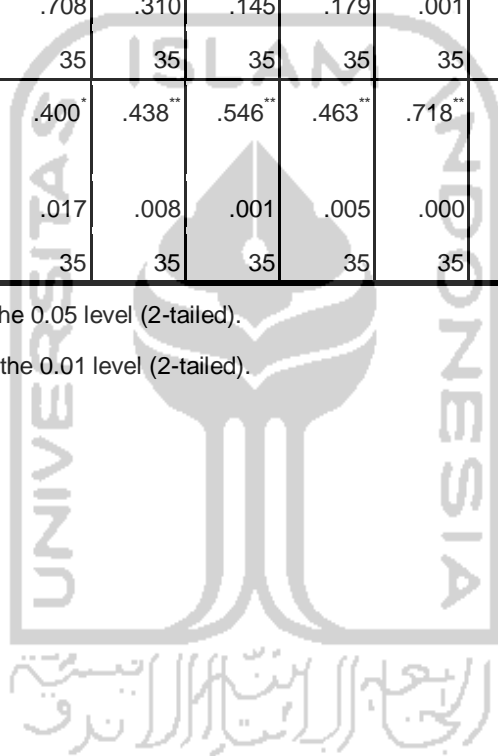
Correlations

		skor1	skor2	skor3	skor4	skor5	skor6	skor7	skor8	skor9	skor10	Skortotal
skor1	Pearson Correlation	1	.372*	.483**	.367*	.162	-.030	.207	.215	.024	-.066	.400*
	Sig. (2-tailed)		.028	.003	.030	.352	.864	.233	.215	.891	.708	.017
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
skor2	Pearson Correlation	.372*	1	.792**	-.015	.025	.356*	.140	.089	.058	.177	.438**
	Sig. (2-tailed)	.028		.000	.932	.886	.036	.422	.612	.740	.310	.008
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
skor3	Pearson Correlation	.483**	.792**	1	.157	.198	.208	.300	.203	.167	.251	.546**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000		.368	.255	.231	.080	.242	.339	.145	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
skor4	Pearson Correlation	.367*	-.015	.157	1	.489**	.179	.123	.210	.118	.232	.463**
	Sig. (2-tailed)	.030	.932	.368		.003	.303	.482	.225	.501	.179	.005
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
skor5	Pearson Correlation	.162	.025	.198	.489**	1	.452**	.431**	.489**	.443**	.536**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.352	.886	.255	.003		.006	.010	.003	.008	.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
skor6	Pearson Correlation	-.030	.356*	.208	.179	.452**	1	.374*	.431**	.312	.407*	.671**
	Sig. (2-tailed)	.864	.036	.231	.303	.006		.027	.010	.068	.015	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
skor7	Pearson Correlation	.207	.140	.300	.123	.431**	.374*	1	.480**	.641**	.326	.667**
	Sig. (2-tailed)	.233	.422	.080	.482	.010	.027		.004	.000	.056	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
skor8	Pearson Correlation	.215	.089	.203	.210	.489**	.431**	.480**	1	.721**	.615**	.755**

	Sig. (2-tailed)	.215	.612	.242	.225	.003	.010	.004		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
skor9	Pearson Correlation	.024	.058	.167	.118	.443**	.312	.641**	.721**	1	.804**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.891	.740	.339	.501	.008	.068	.000	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
skor10	Pearson Correlation	-.066	.177	.251	.232	.536**	.407*	.326	.615**	.804**	1	.704**
	Sig. (2-tailed)	.708	.310	.145	.179	.001	.015	.056	.000	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
skortotal	Pearson Correlation	.400*	.438**	.546**	.463**	.718**	.671**	.667**	.755**	.706**	.704**	1
	Sig. (2-tailed)	.017	.008	.001	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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



HASIL UJI RELIABILITAS (LAMPIRAN 6)

Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.805	10

Lingkungan Kerja Non Fisik (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.786	5

Lingkungan Kerja Fisik (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.620	4

LAMPIRAN 7

Petunjuk Pengisian Kuesioner :

Saya meminta ketersediaan saudara/i sebagai karyawan di perusahaan ini untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dibawah ini :

Sebelum menjawab pertanyaan-pertanyaan pokok, saudara/i diminta untuk mengisi data responden terlebih dahulu dengan pemberian tanda silang (X) pada jawaban yang tersedia.

1. Jenis kelamin :
 - a. Perempuan
 - b. Laki-Laki
2. Usia :
 - a. 15-20th
 - b. 21-30th
 - c. diatas 30th
3. Pendidikan terakhir :
 - a. SMP
 - b. SMA/SMK/Sederajat
 - c. Diploma
 - d. S1
4. Pendapatan anda perbulan :
 - a. 500.000
 - b. 501.000 – 1.000.000
 - c. 1.001.000 – 1.500.000
 - d. diatas 1.500.000

Kuesioner :

1. Jawablah pertanyaan-pertanyaan dibawah ini dengan pemberian tanda checklist (\checkmark) pada kotak jawaban yang tersedia !
2. Kode Pilihan Jawaban :
 - Sangat setuju : 4
 - Setuju : 3
 - Kurang setuju : 2
 - Tidak Setuju : 1

Aspek Produktivitas Kerja (Y)

Kode	Pertanyaan	SS	S	KS	TS
Y1.1	Karyawan cermat dalam bekerja				
Y1.2	Hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan				
Y1.3	Karyawan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan				
Y1.4	Karyawan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan				
Y1.5	Karyawan terampil dalam menyelesaikan pekerjaan				
Y1.6	Karyawan mampu dalam memecahkan kesulitan yang dihadapi				
Y1.7	Karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi				
Y1.8	Karyawan bersikap ramah terhadap atasan, sesama karyawan dan lingkungan sekitar				
Y1.9	Karyawan ahli dalam menyelesaikan pekerjaan				
Y1.10	Karyawan teliti dalam bekerja				

Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

Kode	Pertanyaan	SS	S	KS	TS
X1.1	Hubungan kerja antar atasan dengan karyawan baik				
X1.2	Hubungan kerja antar para karyawan baik				
X1.3	Adanya pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan dalam perusahaan				
X1.4	Adanya penilaian dari atasan terhadap karyawan				
X1.5	Perlakuan atasan kepada para karyawan baik				

Aspek Lingkungan Kerja Fisik (X2)

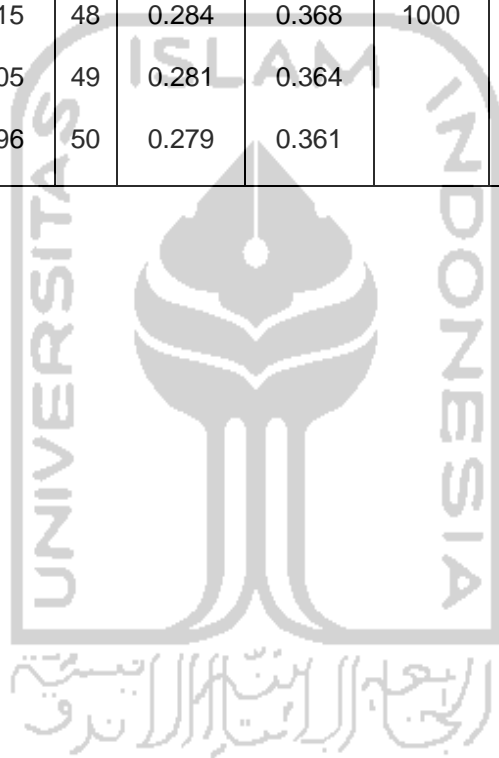
Kode	Pertanyaan	SS	S	KS	TS
X2.1	Lokasi memiliki peralatan-peralatan dan mesin-mesin teknologi yang memadai dan sesuai standar kerja				
X2.2	Karyawan mampu dan terampil dalam mengoperasikan peralatan.				
X2.3	Lokasi memiliki kondisi ruang kerja dan tingkat penerangan yang baik				
X2.4	Lokasi memiliki sirkulasi udara dan suhu yang baik				
X2.5	Fasilitas-fasilitas ditempat kerja bersih dan lahan parkir yang aman				

TABEL r PRODUCT MOMENT (LAMPIRAN 8)

NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT

N	Tarf Signif		N	Tarf Signif		N	Tarf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	27	0.381	0.487	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	28	0.374	0.478	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	29	0.367	0.470	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	30	0.361	0.463	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	31	0.355	0.456	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	32	0.349	0.449	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	33	0.344	0.442	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	34	0.339	0.436	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	35	0.334	0.430	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	36	0.329	0.424	100	0.195	0.256
13	0.553	0.684	37	0.325	0.418	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	38	0.320	0.413	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	39	0.316	0.408	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	40	0.312	0.403	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	41	0.308	0.398	300	0.113	0.148
18	0.468	0.590	42	0.304	0.393	400	0.098	0.128

19	0.456	0.575	43	0.301	0.389	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	44	0.297	0.384	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	45	0.294	0.380	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	46	0.291	0.376	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	47	0.288	0.372	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	48	0.284	0.368	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	49	0.281	0.364			
26	0.388	0.496	50	0.279	0.361			



LAMPIRAN 9

TABEL II
NILAI-NILAI DALAM DISTRIBUSI t

α untuk uji dua pihak (two tail test)						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
α untuk uji satu pihak (one tail test)						
dk	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

LAMPIRAN 10

NILAI-NILAI UNTUK DISTRIBUSI F

Baris atas untuk 5%
Baris bawah untuk 1%

$V_1 = dk$ perintang

$V_2 = dk$ Penyebut	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	0	
1	1,61	2,00	2,16	2,25	2,30	2,34	2,37	2,39	2,41	2,42	2,43	2,44	2,45	2,46	2,48	2,49	2,50	2,51	2,52	2,53	2,53	2,54	2,54	2,54	2,54
2	4,052	4,999	5,403	5,625	5,764	5,869	5,928	5,961	6,022	6,056	6,082	6,105	6,142	6,160	6,203	6,234	6,258	6,286	6,302	6,323	6,334	6,352	6,361	6,366	6,366
3	98,49	99,00	99,17	99,25	99,30	99,33	99,34	99,36	99,38	99,40	99,41	99,42	99,43	99,44	99,45	99,46	99,47	99,48	99,48	99,49	99,49	99,49	99,50	99,50	99,50
4	10,13	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,88	8,84	8,81	8,78	8,76	8,74	8,71	8,69	8,65	8,64	8,62	8,60	8,58	8,57	8,56	8,54	8,54	8,53	8,53
5	34,12	30,81	29,46	28,71	28,24	27,91	27,67	27,49	27,34	27,23	27,13	27,05	26,92	26,83	26,69	26,60	26,50	26,41	26,35	26,27	26,23	26,18	26,14	26,12	26,12
6	6,61	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,93	5,91	5,87	5,84	5,80	5,77	5,74	5,71	5,70	5,68	5,66	5,65	5,64	5,63	5,63
7	18,26	13,27	12,06	11,39	10,97	10,67	10,46	10,27	10,15	10,05	9,96	9,89	9,77	9,68	9,55	9,47	9,38	9,29	9,24	9,17	9,13	9,07	9,04	9,02	9,02
8	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,05	4,03	4,00	3,96	3,92	3,87	3,84	3,81	3,77	3,75	3,72	3,71	3,69	3,68	3,67	3,67
9	13,74	10,92	9,78	9,15	8,75	8,47	8,26	8,10	7,99	7,87	7,79	7,72	7,60	7,52	7,39	7,31	7,23	7,14	7,09	7,02	6,99	6,94	6,90	6,88	6,88
10	5,59	4,74	4,35	4,14	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,63	3,60	3,57	3,51	3,49	3,44	3,41	3,38	3,34	3,32	3,29	3,28	3,25	3,24	3,23	3,23
11	12,25	9,55	8,45	7,85	7,45	7,18	7,00	6,84	6,71	6,62	6,54	6,47	6,38	6,27	6,15	6,07	5,98	5,90	5,85	5,78	5,75	5,70	5,67	5,65	5,65
12	5,32	4,46	4,07	3,84	3,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,34	3,31	3,28	3,23	3,20	3,15	3,12	3,08	3,05	3,03	3,00	2,98	2,96	2,94	2,93	2,93
13	11,26	8,65	7,59	7,01	6,63	6,37	6,19	6,03	5,91	5,82	5,74	5,67	5,56	5,48	5,36	5,28	5,20	5,11	5,06	5,00	4,96	4,91	4,88	4,86	4,86
14	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,13	3,10	3,07	3,02	2,98	2,93	2,90	2,86	2,82	2,80	2,77	2,76	2,73	2,72	2,71	2,71
15	10,56	8,02	6,99	6,42	6,05	5,80	5,62	5,47	5,35	5,26	5,18	5,11	5,00	4,92	4,80	4,73	4,64	4,56	4,51	4,45	4,41	4,36	4,33	4,31	4,31
16	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,97	2,94	2,91	2,86	2,82	2,77	2,74	2,70	2,67	2,64	2,61	2,59	2,56	2,55	2,54	2,54
17	10,04	7,56	6,55	5,99	5,64	5,39	5,21	5,06	4,95	4,85	4,78	4,71	4,60	4,52	4,41	4,33	4,25	4,17	4,12	4,05	4,01	3,96	3,93	3,91	3,91
18	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,86	2,82	2,79	2,74	2,70	2,65	2,61	2,57	2,53	2,50	2,47	2,45	2,42	2,41	2,40	2,40
19	9,65	7,20	6,22	5,67	5,32	5,07	4,88	4,74	4,63	4,54	4,46	4,40	4,29	4,21	4,10	4,02	3,94	3,86	3,80	3,74	3,70	3,66	3,62	3,60	3,60

$V_s = dk$ pembilang

$V_s = dk$ Penyebut	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	0
12	4,75	3,88	3,49	3,26	3,11	3,00	2,92	2,85	2,80	2,76	2,72	2,69	2,64	2,60	2,54	2,50	2,46	2,42	2,40	2,36	2,35	2,32	2,31	2,30
13	9,33	6,93	5,95	5,41	5,06	4,82	4,65	4,50	4,39	4,30	4,22	4,16	4,06	3,96	3,89	3,78	3,70	3,61	3,56	3,49	3,46	3,41	3,38	3,36
14	9,07	6,71	5,74	5,20	4,86	4,62	4,44	4,30	4,19	4,10	4,02	3,96	3,85	3,76	3,67	3,59	3,51	3,42	3,37	3,30	3,27	3,21	3,16	3,16
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,70	2,64	2,59	2,55	2,51	2,48	2,43	2,39	2,33	2,29	2,25	2,21	2,18	2,15	2,12	2,10	2,08	2,07
16	8,86	6,51	5,56	5,03	4,69	4,46	4,28	4,14	4,03	3,94	3,86	3,80	3,70	3,62	3,51	3,43	3,34	3,26	3,21	3,14	3,11	3,06	3,02	3,00
17	8,53	6,23	5,29	4,77	4,44	4,20	4,03	3,89	3,78	3,69	3,61	3,55	3,45	3,37	3,25	3,18	3,10	3,01	2,96	2,89	2,86	2,80	2,77	2,75
18	8,40	6,11	5,18	4,67	4,34	4,10	3,93	3,79	3,68	3,59	3,52	3,45	3,35	3,27	3,16	3,08	3,00	2,92	2,86	2,79	2,76	2,70	2,67	2,65
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,55	2,48	2,43	2,38	2,34	2,31	2,26	2,21	2,15	2,11	2,07	2,02	2,00	1,96	1,94	1,91	1,90	1,88
20	8,10	5,85	4,94	4,43	4,1	3,87	3,71	3,56	3,45	3,37	3,30	3,23	3,13	3,05	2,94	2,86	2,77	2,69	2,63	2,56	2,53	2,47	2,44	2,42
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32	2,28	2,25	2,20	2,15	2,09	2,05	2,00	1,96	1,93	1,89	1,87	1,84	1,82	1,81
22	8,02	5,78	4,87	4,37	4,04	3,81	3,65	3,51	3,40	3,31	3,24	3,17	3,07	2,99	2,88	2,80	2,72	2,63	2,56	2,51	2,47	2,42	2,38	2,36
23	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,47	2,40	2,35	2,30	2,26	2,23	2,18	2,13	2,07	2,03	1,98	1,93	1,91	1,87	1,84	1,82	1,80	1,78
24	7,88	5,66	4,76	4,26	3,94	3,71	3,54	3,41	3,30	3,21	3,14	3,07	2,97	2,89	2,78	2,70	2,62	2,53	2,48	2,41	2,37	2,32	2,28	2,28
25	4,24	3,38	2,99	2,76	2,60	2,49	2,41	2,34	2,28	2,24	2,20	2,16	2,11	2,06	2,00	1,96	1,92	1,87	1,84	1,80	1,77	1,74	1,73	1,73
26	7,77	5,57	4,68	4,18	3,85	3,63	3,46	3,32	3,21	3,13	3,05	2,99	2,89	2,81	2,70	2,62	2,54	2,45	2,40	2,32	2,29	2,23	2,19	2,17
	4,22	3,37	2,98	2,74	2,59	2,47	2,39	2,32	2,27	2,22	2,18	2,15	2,10	2,05	1,99	1,95	1,90	1,85	1,82	1,78	1,76	1,72	1,70	1,69
	7,72	5,53	4,64	4,14	3,82	3,59	3,42	3,28	3,17	3,09	3,02	2,96	2,86	2,77	2,66	2,58	2,50	2,41	2,36	2,28	2,25	2,19	2,15	2,13

$V_x = dk$ pembilang

$V_x = dk$ Penyebut	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	0
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.30	2.25	2.20	2.16	2.13	2.08	2.03	1.97	1.93	1.88	1.84	1.80	1.76	1.74	1.71	1.68	1.67
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.44	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.06	2.02	1.96	1.91	1.87	1.81	1.78	1.75	1.72	1.69	1.67	1.65
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.54	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.05	2.00	1.94	1.90	1.85	1.80	1.77	1.73	1.71	1.68	1.65	1.64
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.34	2.27	2.21	2.16	2.12	2.09	2.04	1.99	1.93	1.89	1.84	1.79	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62
32	4.15	3.30	2.90	2.67	2.51	2.40	2.32	2.25	2.19	2.14	2.10	2.07	2.02	1.97	1.91	1.86	1.82	1.76	1.74	1.69	1.67	1.64	1.61	1.59
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.30	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.00	1.95	1.89	1.84	1.80	1.74	1.71	1.67	1.64	1.61	1.59	1.57
36	4.11	3.26	2.86	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.10	2.06	2.03	1.98	1.93	1.87	1.82	1.78	1.72	1.69	1.65	1.62	1.59	1.56	1.55
38	4.10	3.25	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.96	1.92	1.85	1.80	1.76	1.71	1.67	1.63	1.61	1.57	1.54	1.53
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.07	2.04	2.00	1.95	1.90	1.84	1.79	1.74	1.69	1.66	1.61	1.59	1.55	1.53	1.51
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.02	1.99	1.94	1.89	1.82	1.78	1.73	1.68	1.64	1.61	1.57	1.54	1.51	1.49
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.92	1.88	1.81	1.76	1.72	1.66	1.63	1.58	1.56	1.52	1.50	1.48
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.14	2.09	2.04	2.00	1.97	1.91	1.87	1.80	1.75	1.71	1.65	1.62	1.57	1.54	1.51	1.48	1.46
48	4.04	3.19	2.80	2.56	2.41	2.30	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.90	1.86	1.79	1.74	1.70	1.64	1.61	1.56	1.53	1.50	1.47	1.45
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.90	1.85	1.78	1.74	1.69	1.63	1.60	1.55	1.52	1.48	1.46	1.44
55	4.02	3.17	2.78	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.97	1.93	1.88	1.83	1.76	1.72	1.67	1.61	1.58	1.52	1.48	1.46	1.43	1.41
7.12	5.01	4.16	3.68	3.37	3.15	2.98	2.85	2.75	2.66	2.59	2.53	2.43	2.35	2.23	2.15	2.06	1.96	1.90	1.82	1.71	1.62	1.52	1.46	1.64

$V_1 = dk$ pembilang

$V_2 = dk$ Penyebut	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	0	
60	4,00	3,15	2,76	2,52	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04	1,99	1,95	1,92	1,86	1,81	1,75	1,70	1,65	1,59	1,56	1,50	1,48	1,44	1,41	1,39	1,60
65	3,99	3,14	2,75	2,51	2,36	2,24	2,15	2,08	2,02	1,98	1,94	1,90	1,85	1,80	1,73	1,68	1,63	1,57	1,54	1,49	1,46	1,42	1,39	1,37	1,60
70	3,98	3,13	2,74	2,50	2,35	2,23	2,14	2,07	2,01	1,97	1,93	1,89	1,84	1,79	1,72	1,67	1,62	1,56	1,53	1,47	1,45	1,40	1,37	1,35	1,60
80	3,96	3,11	2,72	2,48	2,33	2,21	2,12	2,05	1,99	1,95	1,91	1,88	1,82	1,77	1,70	1,65	1,60	1,54	1,51	1,45	1,42	1,38	1,35	1,32	1,60
100	3,94	3,09	2,70	2,46	2,30	2,19	2,10	2,03	1,97	1,92	1,88	1,85	1,79	1,75	1,68	1,63	1,57	1,51	1,48	1,42	1,39	1,34	1,30	1,28	1,60
125	3,92	3,07	2,68	2,44	2,29	2,17	2,08	2,01	1,95	1,90	1,86	1,83	1,77	1,72	1,65	1,60	1,55	1,49	1,45	1,39	1,36	1,31	1,27	1,25	1,60
150	3,91	3,05	2,67	2,43	2,27	2,16	2,07	2,00	1,94	1,89	1,85	1,82	1,76	1,71	1,64	1,59	1,54	1,47	1,44	1,37	1,34	1,29	1,25	1,22	1,60
200	3,89	3,04	2,65	2,41	2,26	2,14	2,05	1,98	1,92	1,87	1,83	1,8	1,74	1,69	1,62	1,57	1,52	1,45	1,42	1,35	1,32	1,26	1,22	1,19	1,60
400	3,86	3,02	2,62	2,39	2,23	2,12	2,03	1,96	1,90	1,85	1,81	1,78	1,72	1,67	1,60	1,54	1,49	1,42	1,38	1,32	1,28	1,22	1,16	1,13	1,60
1000	3,85	3,00	2,61	2,38	2,22	2,10	2,02	1,95	1,89	1,84	1,80	1,76	1,70	1,65	1,58	1,53	1,47	1,41	1,36	1,30	1,26	1,19	1,13	1,08	1,60
∞	3,84	2,99	2,60	2,37	2,21	2,09	2,01	1,94	1,88	1,83	1,79	1,75	1,69	1,64	1,57	1,52	1,46	1,40	1,35	1,28	1,24	1,17	1,11	1,00	1,60
6,64	4,60	3,78	3,32	3,02	2,80	2,64	2,64	2,51	2,41	2,32	2,24	2,18	2,07	1,99	1,87	1,79	1,69	1,59	1,52	1,41	1,36	1,25	1,15	1,00	1,60

SURAT KETERANGAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Bapak Bambang Tri Wahyudi

Jabatan : Pimpinan

Menerangkanbahwa:

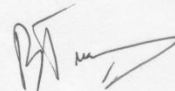
Nama : Daryani

NIM : 08311129

Telah mengadakan penelitian di Omahe Bakpia dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada Omahe Bakpia Yogyakarta". Untuk melengkapi tugas dan persyaratan guna menyelesaikan program studi pada Universitas Islam Indonesia Yogyakarta jurusan Manajemen jenjang strata satu.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 16 November 2011



Pimpinan Omahe Bakpia

