

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA

TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. EWINDO

BANDUNG

SKRIPSI



Disusun Oleh:

Nama : Nurfitriani Handayani

Nomor Mahasiswa : 17311170

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Operasional

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2021

**Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap
Produktivitas Karyawan Pada PT. Ewindo Bandung**

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana strata-1 Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

Ditulis oleh :

Nama : Nurfitriani Handayani

Nomor Mahasiswa : 17311170

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Operasional

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2021**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas

Karyawan Pada PT. Ewindo Bandung

Oleh :

Nama : Nurfitriani Handayani

Nomor Mahasiswa : 17311170

Program Studi : Manajemen

Bidang : Operasi

Yogyakarta, 8 September 2021

Telah disetujui dan disahkan oleh Dosen Pembimbing



(Siti Nurul Ngaini, Dra., MM)

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

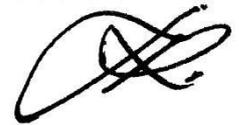
**TUGAS AKHIR BERJUDUL
ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. EWINDO
BANDUNG**

Disusun Oleh : **NURFITRIANI HANDAYANI**
Nomor Mahasiswa : **17311170**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari, tanggal: Senin, 04 Oktober 2021

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Siti Nurul Ngaini, Dra., M.M.



Penguji : Nursya'bani Purnama, S.E., M.Si.



Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

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 dan diacu dalam naskah ini disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 8 September 2021

Penulis,



Nurfitriani Handayani

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. EWINDO
BANDUNG**

Nurfitriani Handayani

Universitas Islam Indonesia

17311170@students.uii.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Ewindo Bandung”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dan menggunakan kuesioner sebagai pengumpulan data. Populasi sebanyak 50 responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Ewindo Bandung dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Teknik mengolah data menggunakan SPSS 21. Metode analisis penelitian menggunakan uji t, uji f, dan analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini membuktikan secara simultan Lingkungan Fisik, Lingkungan Non Fisik, dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Produktivitas Karyawan.*

**ANALYSIS OF THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND
WORKLOAD ON PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES IN PT. EWINDO
BANDUNG**

Nurfitriani Handayani
Universitas Islam Indonesia
17311170@students.uii.ac.id

ABSTRACT

This study is entitled “Analysis of the Effect of Work Environment and Workload on the Productivity of Employees in PT. Ewindo Bandung”. It aims to determine the effect of the work environment and workload on employees’ productivity. This study was quantitatively conducted and used a questionnaire as data collection. 50 respondents used as the population in this study were the employees of PT. Ewindo Bandung with a total sample of 50 respondents. The data processing technique used SPSS 21 and the research analysis method used t-test, f-test, and multiple regression analysis. The results of this study showed that the Physical Environment, Non-Physical Environment, an workload simultaneously had a positive and significant effect on employees’ productivity.

Keywords: *Work Environment, Workload, Employees Productivity.*

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah dengan puji syukur kepada Allah SWT. Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Allah SWT yang telah memberikan nikmat dan keberkahan pada hidup saya

Kedua orang tua tercinta

Kakak dan adek tersayang

Seluruh keluarga dan teman-teman seperjuangan



HALAMAN MOTTO

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain)”

(Q.S Al-Insyirah: 7-8)

“Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”

(Q.S Al-Baqarah: 153)



KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan petunjuk, rahmat, dan hidayah-Nya. Tak lupa shalawat serta salam senantiasa bagi junjungan besar Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik. Serta atas Ridho-Nya hambatan yang penulis alami dari awal pembuatan hingga akhir dapat terlewati dan terselesaikan.

Penyusunan skripsi dengan judul **“Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Ewindo Bandung”** ini disusun sebagai salah satu syarat akademik untuk memperoleh jenjang kesarjanaan Strata-1 pada Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.

Tugas ini dapat saya selesaikan atas bantuan dari Allah SWT yang selalu memberikan kekuatan pada saya untuk selalu berjuang dalam menyelesaikan tugas ini. Tidak lupa saya ucapkan terima kasih kepada pihak yang sudah membantu dan memberikan dorongan dalam bentuk doa, motivasi, dan dukungan. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. **Allah SWT** atas limpahan rahmat, karunia, hidayah-Nya kepada penulis sampai saat ini.

2. **Nabi Muhammad SAW** yang telah menjadi suri tauladan bagi umatnya hingga hari akhir nanti dan menjadi motivasi bagi penulis untuk selalu jujur dan sabar dalam mengerjakan skripsi.
3. **Bapak Prof. Fathul Wahid, S.t., Sc., Ph.D.**, selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
4. **Bapak Prof. Dr. Jaka Sriyana, S.E., M.Si. Ph.d.** selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
5. **Bapak Arif Hartono, S.E., MHRM., Ph.D.** selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
6. **Ibu Siti Nurul Ngaini, Dra., MM.** selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah banyak memberikan ilmu, pengetahuan, bantuan, arahan, motivasi, serta dorongan yang sangat bermanfaat kepada penulis selama penelitian dan penulisan skripsi ini.
7. Kedua orang tua yang selalu memberikan do'a, dukungan, motivasi, serta cinta kepada penulis selama perkuliahan. Untuk Bapakku, **Sumarto** terimakasih karena telah memberikan semangat dan menghantar penulis hingga dapat menyelesaikan Pendidikan Strata-1 berkat jerih payah, dukungan, dan do'a akhirnya pipit bisa menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah selalu memberikan kesehatan, keberkahan, dan pelindung untuk Bapak. Untuk ibuku, **Tumirah** wanita lemah lembut yang selalu menjadi penyemangat penulis terimakasih untuk do'a, dukungan, dan motivasi kepada penulis. Do'aku untuk ibu, semoga Allah selalu melindungi ibu dan memberikan Kesehatan untuk ibu.

8. Kakak dan adek tersayang (**Rizky dan Aisyah**) yang sudah memberikan support, candaan, dan kasih sayang kepada penulis.
9. Keluarga besar penulis yang senantiasa mendoakan dan memberi semangat kepada penulis.
10. Sahabat-sahabatku semua di Cilegon yang selalu mendukung penuh dan menjadi tempat curhat bagi penulis dari sekolah hingga saat ini.
11. Teman kost dan adek-adek kost terimakasih atas bantuannya dan do'a semangatnya.
12. **Septiana Fika**, terimakasih telah menjadi tempat curhat, tempat sambat, dan tempat segalanya untuk pipit. Memulai pertemanan dari kuliah perdana sampai saat ini dan selalu memberikan semangat setiap saat, bantuan, motivasi, dorongan, dan selalu ada untuk pipit.
13. Kawan seperjuanganku **Amalia, Ais, Desy, Gianti, dan Rosa** terimakasih karena selalu ada dan menjadi tempat penulis berkeluh kesah serta memberikan kebahagiaan bagi penulis. Selalu menemani penulis dari semester awal hingga semester akhir sampai akhirnya bisa ketahap berjuang bersama-sama untuk mendapatkan gelar sarjana.
14. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah mendo'akan, menyemangati, dan mendukung penulis.
15. Untuk **Jodohku** yang masih disimpan Allah SWT.
16. *Last but not least, I wanna thank me, for believing in me, for doing all this hard work, for being a fighter, for never quitting, for just being me at all times. You're doing great, Pipit.*

Dalam hal ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini mungkin masih kurang dari kata sempurna dan mohon maaf atas hal itu, namun penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak serta dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya. Semoga skripsi ini mendapat Ridho Allah SWT. Aamiin ya robbal'alamin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 8 September 2021

Penulis,



Nurfitriani Handayani



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
ABSTRAK	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
HALAMAN MOTTO	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	5
2.1 Penelitian Terdahulu.....	5
2.2 Landasan Teori	8
2.2.1 Manajemen Operasi	8
2.2.2 Lingkungan Kerja	10
2.2.3 Beban Kerja	14
2.2.4 Produktivitas	15
2.3 Hubungan Antar Variabel	16
2.4 Kerangka Berfikir.....	19
BAB III METODE PENELITIAN	20
3.1 Lokasi Penelitian	20
3.2 Profil Organisasi.....	20
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	21
3.3.1 Populasi.....	21
3.3.2 Sampel Penelitian	21

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel	22
3.4 Variabel Penelitian	22
3.5 Definisi Operasional	22
3.6 Jenis Data dan Teknik Pengambilan Data	24
3.6.1 Jenis data	24
3.6.2 Teknik Pengambilan Data	25
3.7 Uji Instrumen Penelitian	26
3.7.1 Uji Validitas	26
3.7.2 Uji Reliabilitas	27
3.8 Metode Analisis Data	27
3.8.1 Uji Asumsi Klasik	27
3.8.2 Uji Regresi Linear Berganda	29
3.8.3 Uji Hipotesis	30
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	32
4.1 Uji Data Penelitian	32
4.1.1 Hasil Uji Validitas	32
4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas	34
4.2 Metode Analisis Data	35
4.2.1 Analisis Deskriptif	35
4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel	38
4.3 Uji Asumsi Klasik	42
4.3.1 Uji Normalitas	42
4.3.2 Uji Multikolinearitas	44
4.3.3 Uji Heterokedastisitas	46
4.4 Uji Regresi Linear Berganda	46
4.5 Uji Hipotesis	49
4.5.1 Uji T	49
4.5.2 Uji F	50
4.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)	51
4.6 Pembahasan	52
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	55
5.1 Kesimpulan	55

5.2	Saran	55
5.3	Keterbatasan Penelitian	56
DAFTAR PUSTAKA		57
LAMPIRAN.....		59



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas	32
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	34
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	36
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	36
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	37
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan.....	37
Tabel 4.8 Kategori Kelas Interval	39
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden tentang Lingkungan Fisik	39
Tabel 4.10 Ditribusi Jawaban Responden tentang Lingkungan non Fisik.....	40
Tabel 4.11 Distribusi Jawaban Responden tentang Beban Kerja	41
Tabel 4.12 Distribusi Jawaban Responden tentang Produktivitas Karyawan.....	42
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	43
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	45
Tabel 4.15 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	46
Tabel 4.16 Analisis Regresi Linear Berganda.....	47
Tabel 4.17 Hasil Uji T.....	49
Tabel 4.18 Hasil Uji F.....	51

Tabel 4.19 Hasil Koefisien Determinasi (R^2) 52



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian.....	19
Gambar 4.1 Hasil Grafik Normal Plot	44



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	60
Lampiran 2 Tabulasi Data Mentah	66
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Lingkungan Fisik (X_1).....	72
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Non Fisik (X_2).....	73
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X_3).....	74
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Produktivitas Karyawan (Y).....	75
Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas	76
Lampiran 8 Hasil Uji Regresi	77
Lampiran 9 Hasil Uji Asumsi Klasik	78
Lampiran 10 Analisis Deskriptif.....	80



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Lingkungan kerja merupakan salah satu landasan pokok dalam aktivitas kegiatan perusahaan. Dalam lingkup perusahaan, lingkungan kerja menjadi salah satu permasalahan yang sering terjadi sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi suatu aktivitas kegiatan perusahaan. Lingkungan kerja yang buruk dapat mempengaruhi kegiatan aktivitas karyawan yang berakibat menurunnya produktivitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang baik akan memberikan output yang baik pula pada aktivitas kegiatan perusahaan. Karena hal tersebut, perusahaan harus menyadari betapa pentingnya lingkungan kerja yang baik, sehingga dapat memberikan dorongan untuk karyawan agar giat dalam bekerja dan menghasilkan total output sesuai dengan harapan perusahaan.

Pengaruhnya lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan dapat membuat kinerja karyawan dalam produktivitas mengalami perubahan. Menurut Fauziah, *et al* (2018) dalam meningkatkan produktivitas kerja, memperhatikan lingkungan kerja sangat diperlukan untuk pemenuhan syarat kesehatan dan keselamatan tenaga kerja. Oleh karena itu faktor lain yang harus diperhatikan perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu dengan memperhatikan kondisi fisik lingkungan kerja.

Lingkungan kerja di suatu perusahaan bersifat teknis dalam artian meliputi penerangan tempat kerja, pengontrolan terhadap suara, pengontrolan suhu,

kebersihan tempat kerja, dan keamanan kerja. Menurut Sofyan (dalam Fauziyah, *et al*, 2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah.

Lingkungan kerja pada perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor internal. Pada penelitian ini, yang diteliti oleh penulis terdapat 3 faktor antara lain lingkungan fisik, lingkungan non fisik, dan produktivitas yang terdapat didalam faktor internal pada lingkungan kerja perusahaan.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingginya tingkat produktivitas di perusahaan, sehingga ketika dapat dicapai dengan baik maka akan menciptakan efisiensi dan efektivitas pada kegiatan produksi. Menurut Render, Heizer (2002) produktivitas adalah perbandingan yang naik antara sumber daya yang dipakai (input) dengan jumlah barang dan jasa yang dihasilkan.

Dalam pencapaian target yang dibutuhkan perusahaan semakin tinggi, maka aktivitas karyawan mengalami banyak produktivitas dan berat dalam melakukan pekerjaannya, hal ini mengakibatkan beban kerja tinggi sehingga dapat dikhawatirkan produktivitas karyawan menurun. Dalam teori yang dikemukakan oleh Munandar (dalam Trisnawaty dan Parwoto, 2020) beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus di selesaikan pada batas waktu tertentu.

Peneliti nantinya akan ditujukan kepada karyawan PT. Ewindo Bandung. PT. Ewindo Bandung merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi berbagai

jenis kabel dan kawat untuk kebutuhan automotive di industri automotive. Perusahaan ini merupakan perusahaan pertama di Indonesia yang memproduksi *Magnet Wire*. Dalam meningkatkan daya saing dan produktivitas, maka perusahaan tidak mengabaikan faktor lingkungan kerja dan beban kerja sebagai sumber daya pada proses produksi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fokus penelitian yang ditetapkan, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja yang berupa lingkungan fisik berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja yang berupa lingkungan non fisik berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?
4. Apakah lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka peneliti memiliki tujuan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja yang berupa lingkungan fisik berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja yang berupa lingkungan non fisik berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

3. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.
4. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka penelitian yang akan dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Adapun guna dari penelitian ini untuk memberikan manfaat serta mengembangkan daya berfikir penulis dan juga dapat meningkatkan ilmu bagi penulis terkait penelitian.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dalam penelitian ini dapat memberikan pengetahuan yang lebih luas dan sebagai bahan pertimbangan serta masukan mengenai analisis lingkungan kerja, beban kerja, dan produktivitas karyawan bagi perusahaan yang diteliti.

3. Bagi Pihak Lain

Diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi dan bahan pertimbangan terkait dengan topik yang sejenis yaitu mengenai lingkungan kerja, beban kerja, dan produktivitas karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian yang berkaitan dengan “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan” yang telah dilakukan penelitian sebelumnya. Antara lain adalah penelitian yang telah dilakukan oleh Elisabeth, *et al.* (2020) berjudul “*The Effect Of Work Environment and Social On Employees’ Productivity of Production Department in Textile Industry.*” Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar peran lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Metode yang digunakan pada penelitian tersebut dalam pengumpulan data menggunakan kuisioner dan wawancara pada karyawan bagian produksi perusahaan, sebanyak 95 sampel yang dihasilkan dari total populasi sebesar 1.750 orang. Dalam penelitian ini, menyimpulkan bahwa adanya hubungan signifikan antara lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan. Adapun terdapat persamaan dan perbedaan dalam penelitian. Persamaannya yaitu terdapat variabel lingkungan kerja dan variabel produktivitas karyawan. Selanjutnya perbedaan terletak pada sektor penelitian. Penelitian terdahulu terletak pada sektor industri tekstil sedangkan penelitian mendatang terletak pada sektor automotive parts.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Trisnawaty dan Parwoto (2020) yang berjudul “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta.*” Bertujuan

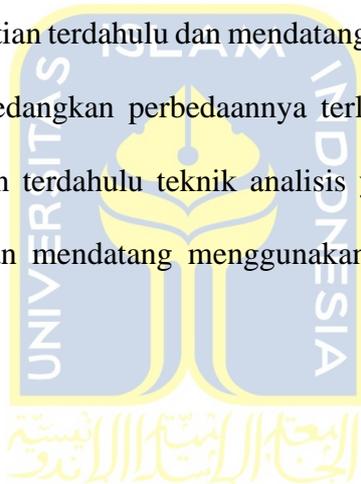
untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi 1 di PT JS Jakarta. Teknik analisis yang digunakan yaitu menggunakan SPSS 22. Pada penelitian ini menggunakan metode dengan pengumpulan data observasi dan kuisisioner. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 84 orang dihitung berdasarkan rumus solvin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, Adapun terdapat persamaan dan perbedaan dalam penelitian. Persamaannya yaitu variabel lingkungan kerja, variabel beban kerja, dan variabel produktivitas karyawan. Persamaan selanjutnya terletak pada analisis data yang digunakan yaitu SPSS. Selanjutnya perbedaan yaitu terletak pada sektor penelitian. Penelitian terdahulu berfokus pada sektor industri pakaian sedangkan penelitian mendatang pada sektor automotive parts.

Penelitian yang dilakukan oleh Fauziyah, *et al.* (2018) berjudul “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. BERLIANA Tbk. Pandaan).*” Dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi. Metode yang digunakan untuk pengumpulan data adalah dengan menggunakan kuisisioner dan wawancara. Teknik analisis yang digunakan yaitu menggunakan *SPSS 14 for windows*. Dalam penelitian ini memberikan hasil bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan berpengaruh pada arah negatif. Sampel yang

digunakan berjumlah 90 karyawan bagian produksi PT. Berliana Tbk. Pandaan. Adapun terdapat persamaan dan perbedaan dalam penelitian. Persamaannya yaitu terdapat variabel lingkungan kerja dan variabel produktivitas karyawan. Persamaan selanjutnya terletak pada analisis data yang digunakan yaitu SPSS. Sedangkan perbedaan yaitu terletak pada sektor penelitian. Penelitian terdahulu berfokus pada sektor industri kemasan plastik, sedangkan penelitian mendatang pada sektor automotive parts.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Astawa (2019) berjudul “*Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Ratio Construction.*” Bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stress kerja pada produktivitas kerja karyawan di CV. Ratio Construction. Sampel pada penelitian ini sebanyak 35 responden. Dalam hal ini mendapati hasil bahwa beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara individu terhadap produktivitas karyawan. Metode yang digunakan adalah dengan metode kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan yaitu menggunakan SPSS versi 22. Adapun terdapat perbedaan dan persamaan dalam penelitian terdahulu dan mendatang. Perbedaannya yakni pada sektor penelitian dimana penelitian terdahulu berfokus pada sektor konstruksi sedangkan penelitian mendatang berfokus pada sektor automotive parts. Sedangkan persamaannya yaitu terdapat variabel yang sama persamaan selanjutnya yaitu pada penelitian terdahulu menggunakan teknik analisis SPSS dalam mengolah data penelitian mendatang juga menggunakan SPSS dalam mengolah data.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Panjaitan (2017) berjudul “*Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.*” Bertujuan untuk menyelidiki efek dari lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Pada penelitian ini, didapatkan bahwa lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sampel pada penelitian ini sebanyak 50 responden. Metode yang digunakan pada penelitian adalah dengan metode kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS). Adapun terdapat persamaan dan perbedaan dalam penelitian terdahulu dan mendatang. Persamaannya yakni terdapat variabel yang sama. Sedangkan perbedaannya terletak pada penggunaan teknik analisis, pada penelitian terdahulu teknik analisis yang digunakan *Partial Least Square* (PLS) penelitian mendatang menggunakan teknik analisis SPSS dalam mengolah data.



2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Operasi

2.2.1.1 Definisi Manajemen Operasi

Secara umum, manajemen operasi terbagi menjadi dua kata yakni manajemen dan operasi. Arti kata dari operasi sendiri adalah serangkaian kegiatan/aktivitas atau proses dengan mengubah input menjadi output. Sehingga manajemen operasi memiliki arti sebagai serangkaian kegiatan untuk mengatur dan mengelola sumber daya dengan mengubah input menjadi output melalui proses transformasi.

Menurut Jay Heizer dan Berry Rander (2009) manajemen operasi adalah serangkaian aktivitas yang menghasilkan nilai dalam bentuk barang dan jasa dengan mengubah input menjadi output. Manajemen operasi berkaitan dengan kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk mengubah suatu input berupa tenaga kerja, modal, dan bahan baku menjadi output yang berupa barang atau jasa.

Adapun karakteristik manajemen operasi menurut Zulian Yamit (2003) adalah sebagai berikut:

1. Mempunyai tujuan menghasilkan barang dan jasa, yaitu sesuai dengan hal-hal yang telah direncanakan sebelum proses produksi dimulai.
2. Mempunyai kegiatan proses transformasi, yaitu memproduksi atau mengatur produksi barang dan jasa dalam jumlah, kualitas, harga, waktu serta tempat tertentu sesuai dengan kebutuhan.
3. Adanya mekanisme yang mengendalikan pengoperasian, yaitu menciptakan beberapa jenis nilai tambah, sehingga keluarannya lebih berharga bagi konsumen daripada jumlah masukannya.

2.2.2.2 Ruang Lingkup Manajemen Operasi

Ruang lingkup pada manajemen operasi terbagi menjadi tiga aspek, diantaranya:

1. Aspek Struktural, yaitu aspek yang berupa input dan akan di transformasikan sesuai bentuk dan kualitas produk yang diinginkan, bahan, mesin, manusia.

2. Aspek fungsional, yaitu aspek yang berkaitan antara komponen input dengan interaksinya mulai dari tahapan perencanaan, penerapan, pengendalian, dan perbaikan untuk memperoleh kinerja yang optimum.
3. Aspek lingkungan, yaitu aspek yang memperhatikan perkembangan dan kecenderungan yang terjadi di luar sistem.

2.2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja secara umum adalah lingkungan yang dimana para karyawan melaksanakan pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2013) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja yang baik, akan menghasilkan kenyamanan untuk karyawan sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Sedarmayanti (2009) mengemukakan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

2.2.2.1 Lingkungan Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan suatu kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi aktivitas produksi suatu barang. Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, Adapun yang menjadi indikator-indikator lingkungan fisik menurut Sedarmayanti (dalam Trisnawaty dan Parwoto, 2020) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan di ruang kerja

Penerangan yang baik dapat membantu karyawan dalam melakukan pekerjaannya serta menciptakan tempat kerja yang aman, selain itu penerangan yang baik dapat membantu dalam penghematan listrik dan menghindari dari kerusakan penglihatan. Cukupnya penerangan masuk ke ruang kerja dapat memberikan pelaksanaan dan hasil kerja yang diperoleh akan baik.

2. Sirkulasi udara di ruang kerja

Ruang kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan pekerjaannya. Ruang kerja yang baik akan membuat karyawan merasa betah dan nyaman, maka dari itu sirkulasi pada ruang kerja merupakan faktor utama agar ruang kerja tetap terasa nyaman. Sirkulasi yang buruk akan berdampak pada produktivitas karyawan dikarenakan pergerakan udara yang tidak bebas sehingga akan menyebabkan sesak. Sirkulasi udara yang terlalu lembab juga tidak baik, dikarenakan dapat memicu terjadinya infeksi paru-paru, sehingga perusahaan perlu memperhatikan sirkulasi udara yang cukup, agar dapat memberikan rasa kenyamanan bersama.

3. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan di tempat kerja menjadi suatu pertimbangan pada perusahaan. suara bising dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena keberisikannya yang mengganggu sehingga tidak fokus dalam melakukan pekerjaannya. Perusahaan perlu menciptakan suatu sistem untuk mengurangi kebisingan

di tempat kerja, agar karyawan tetap terjaga kefokusannya sehingga akan menciptakan kelancaran produksi.

4. Penggunaan warna dan penataan dekorasi

Penggunaan warna dan penataan dekorasi bermaksud untuk memberikan penglihatan yang jelas pada objek tertentu sehingga akan lebih menarik dan agar gampang dikenali, misal warna peralatan kerja yang dibedakan pada setiap fungsinya masing-masing dan penataan dekorasi di letakkan sesuai dengan tempatnya.

5. Ruang gerak

Ruang gerak yang sempit akan menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan tidak dapat bekerja dengan baik atau maksimal dan dikhawatirkan produktivitas karyawan dapat menurun.

6. Keamanan di tempat kerja

Untuk menjaga tempat dan mengkondisikan lingkungan kerja agar tetap aman terkendali, maka diperlukan adanya keamanan yang optimal seperti memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM).

Selain keenam indikator diatas, peralatan kerja merupakan komponen penting yang dibutuhkan perusahaan untuk mendukung jalannya proses produksi. Peralatan kerja berupa mesin-mesin produksi ataupun komponen alat-alat lainnya yang mendukung. Peralatan kerja yang memadai dapat digunakan untuk membantu karyawan dalam melaksanakan kegiatan produksi sehingga akan menghasilkan waktu yang efektif dalam memperbanyak jumlah produksi, hal ini perusahaan dapat meningkatkan produktivitas.

Lingkungan fisik yang mendukung kondisi kerja karyawan, sehingga pemanfaatannya dilakukan secara maksimal dapat memberikan peningkatan dalam produktivitas. Seperti yang dikemukakan oleh Trisnawaty dan Parwoto (2020) lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Dalam lingkungan kerja keseluruhan atau setiap aspek dari gejala dan sosial-kultural akan mengelilingi atau berpengaruh terhadap individu.

2.2.2.2 Lingkungan Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan, ataupun dengan rekan kerja.

1. Hubungan kerja dengan atasan dan bawahan

Karyawan harus mampu menjaga hubungan baik dengan pimpinan dan bawahan, untuk selalu bekerjasama dalam mencapai tujuan bersama. Seperti pimpinan mampu berkomunikasi dengan baik pada bawahan dan bawahan mampu patuh dan menghormati terhadap pemimpin.

2. Hubungan kerja dengan rekan kerja

Karyawan mampu berinteraksi dengan baik pada sesama rekan kerja sehingga minim menimbulkan konflik di lingkungan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas karyawan sehingga rasa nyaman yang didapatkan pun ada.

2.2.3 Beban Kerja

Menurut Sunyoto (dalam Trisnawaty dan Parwoto, 2020) beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini disebabkan oleh tuntutan yang terlalu tinggi dan target yang dicapai pun harus sesuai. Kemampuan dan keahlian kerja seorang tenaga kerja yang berbeda-beda, hal tersebut harus dijadikan perhatian khusus oleh perusahaan agar di kelompokkan sesuai dengan tingkat kemampuan masing-masing dan seorang pemimpin mampu mengatur pekerjaan karyawan agar tidak menjadi beban.

Yang menjadi indikator-indikator pada beban kerja menurut Putra (dalam Trisnawaty dan Parwoto, 2020) sebagai berikut:

1. Target Kerja

Pencapaian individu terhadap besarnya target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

2. Mengatasi masalah dalam bekerja dan beban kerja yang diberikan

Berkaitan dengan individu mampu meminimalisir adanya kerugian dalam pekerjaan dan beban kerja yang diberikan.

3. Waktu kerja dan waktu istirahat

Berkaitan dengan seberapa banyak waktu kerja yang diberikan untuk melaksanakan tugasnya dan waktu beristirahat untuk memulai aktivitas bekerja kembali.

4. Standar dalam bekerja

Kesan terhadap tugas yang diberikan sesuai atau tidak.

2.2.4 Produktivitas

Produktivitas merupakan suatu ukuran kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga menghasilkan output yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang berproduktif dapat menghasilkan produk sesuai target dengan waktu yang telah ditetapkan. Menurut Siagin (dalam Fauziyah *et al*, 2018) produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan penghasilan output yang optimal bahkan jika mungkin yang maksimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Handoko (dalam Fauziyah *et al*, 2018) sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik dan bersih akan mempengaruhi produktivitas karyawan.

2. Komunikasi

Karyawan mampu berani dalam memberikan tanggapan ataupun mengungkapkan perasaannya sehingga akan membangkitkan semangat kerja karyawan.

3. Kesehatan merupakan salah satu faktor utama

Tanpa kesehatan yang cukup karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal sehingga akan mempengaruhi produktivitas yang dijalankan.

4. Upaya peningkatan produktivitas

Penurunan produktivitas dipengaruhi oleh kurangnya gairah atau semangat yang tinggi, maka dari itu diperlukannya usaha atau semangat yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas, baik pada keahlian maupun dengan kemampuan karyawan.

Sedangkan indikator-indikator produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (dalam Trisnawaty dan Parwoto, 2020) yakni:

1. Kecepatan dan penyelesaian sesuai target, yaitu tingkat waktu dalam pengerjaan, karyawan dapat mengatasi dengan cepat dan menyelesaikan target.
2. Penyelesaian pekerjaan tanpa penundaan waktu, yaitu tingkat tuntutan karyawan agar mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang sudah di tugaskan dan tidak menunda-nunda waktu pengerjaan.
3. Keterampilan dalam bekerja, yaitu karyawan dapat memanfaatkan keahlian mereka sehingga produktivitas yang dijalankan sesuai dengan apa yang mereka tampilkan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Yang Berupa Lingkungan Fisik terhadap Produktivitas Karyawan

Ada pengaruh lingkungan fisik terhadap produktivitas karyawan pada hipotesis. Peneliti mendapatkan beberapa penelitian terdahulu diantaranya yang dilakukan oleh Elisabeth, *et al* (2020) dan Panjaitan (2017) menjelaskan bahwa lingkungan fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

karyawan. Lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauziyah, *et al* (2018) menyatakan bahwa lingkungan fisik memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan salah satu penyebabnya adalah lingkungan fisik yang terdapat di lingkungan kerja pada perusahaan belum sepenuhnya terfasilitasi dengan baik.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, maka hipotesis 1 diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

H1: *Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.*

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Yang Berupa Lingkungan Non Fisik terhadap Produktivitas Karyawan

Ada pengaruh lingkungan non fisik terhadap produktivitas karyawan pada hipotesis. Peneliti mendapatkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elisabeth, *et al* (2020) dan Panjaitan (2017) menjelaskan bahwa lingkungan non fisik yang merupakan salah satu dimensi dari lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka hipotesis 2 diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan non fisik terhadap produktivitas karyawan.

H2: *Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.*

2.3.3 Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Ada pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan pada hipotesis. Peneliti mendapatkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi dan Astawa (2019) menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka hipotesis 3 diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari beban kerja terhadap produktivitas karyawan.

H3: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

2.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

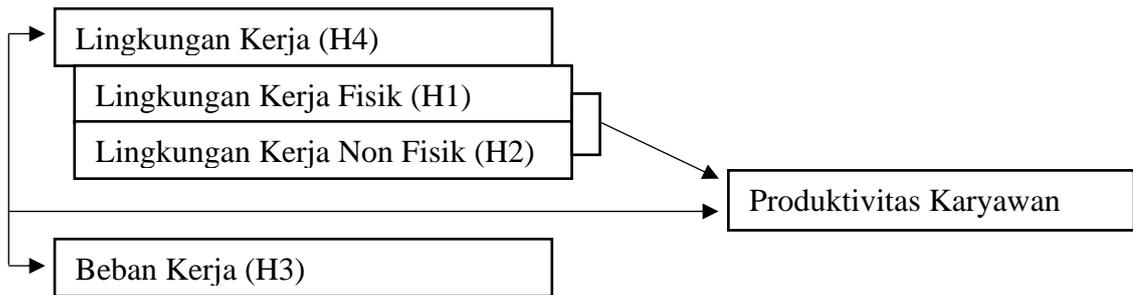
Ada pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan pada hipotesis. Peneliti mendapatkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Trisnawaty dan Parwoto (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka hipotesis 4 diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan.

H4: Lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

2.4 Kerangka Berfikir

Menurut Sugiyono (2010) kerangka pemikiran adalah penjelasan sementara terhadap yang membuahkan hasil. Berikut ini adalah kerangka pemikiran yang dijadikan dasar dalam penelitian:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Ewindo Bandung yang berlokasi di Jl. Cimuncang No. 68, Pasirlayang, Kec, Cibeunying Kidul, Kota Bandung, Jawa Barat 40125.

3.2 Profil Organisasi

PT. Wire Electric Indonesia (EWINDO) adalah perusahaan patungan (Joint Venture) antara Jepang – Indonesia. PT. Ewindo didirikan pada tanggal 10 Mei 1974. Perusahaan ini pada awalnya memproduksi kawat tembaga dan kawat polivinil, hingga sekarang telah berkembang pesat posisinya yang mampu memproduksi kawat magnet, kabel listrik dan otomotif, *power supply cord*, *wiring harness*, dll.

Visi

To be a leading and distinguished company in Magnet Wire, Electric & Automotive Cable, Power Supply Cord, and Wiring Harness Industry in Indonesia with international standard.

Misi

To guarantee customers', employees', and public's satisfaction by delivering products through prioritizing on the following factors:

- *Quality*
- *Cost*
- *Delivery*
- *Safety*
- *Moral*
- *Environmental*

Sumber: ewindo.com/about/about-company/ (diakses 22 Agustus 2021)

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut Sekaran dan bougie (2013) populasi mengacu pada suatu kelompok orang, peristiwa maupun hal-hal menarik yang di investigasi oleh peneliti. Populasi pada penelitian ini adalah mencakup tenaga karyawan di PT. Ewindo Bandung.

Menurut Sugiyono (2007) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas sebuah objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam lainnya. Dalam penelitian ini, populasi yang akan diteliti adalah karyawan PT. Ewindo Bandung. Jumlah populasi yang ada yaitu sebanyak 50 responden.

3.3.2 Sampel Penelitian

Menurut Sekaran dan Bougie (2013) sampel merupakan bagian dari sebuah populasi. Sampel yang dipilih sama dengan populasi yaitu berjumlah 50 responden.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sekaran dan Bougie (2013) teknik pengambilan sampel yaitu proses yang memilih sejumlah elemen dari populasi, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya dapat menggeneralisasikan sifat atau karakteristik pada elemen populasi. Untuk menentukan sampel yang digunakan dalam sebuah penelitian, terdapat beberapa teknik yang digunakan. Dalam pengambilan sampel pada suatu populasi dibedakan menjadi dua macam, yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Menurut Sugiyono (2001) *probability sampling* merupakan teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sedangkan *nonprobability sampling* merupakan teknik yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

3.4 Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2012) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Adapun variabel yang dipakai dalam penelitian ini yaitu variabel lingkungan fisik (X_1), lingkungan non fisik (X_2) dan beban kerja (X_3) sebagai variabel independent. Sedangkan untuk variabel produktivitas karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

3.5 Definisi Operasional

3.5.1 Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2013). Indikator-indikator yang mencakup menurut Sedarmayanti (dalam Trisnawaty dan Parwoto, 2020):

1. Pencahayaan di ruang kerja
2. Sirkulasi di ruang kerja
3. Kebisingan di ruang kerja
4. Penggunaan warna dan penataan dekorasi
5. Ruang gerak
6. Keamanan

3.5.2 Lingkungan Non Fisik

Lingkungan non fisik merupakan faktor lingkungan kerja yang menyangkut hubungan antar karyawan, bawahan, dan atasan. Indikator-indikator yang mencakup:

1. Hubungan antara atasan dan bawahan
2. Hubungan antar karyawan

3.5.3 Beban Kerja

Menurut Munandar (dalam Trisnawaty dan Parwoto, 2020) beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Adapun indikator-indikator menurut Putra (dalam Trisnawaty dan Parwoto, 2020) yakni:

1. Target kerja yang harus dicapai

2. Mengatasi masalah dalam bekerja dan beban kerja yang diberikan
3. Waktu kerja dan waktu istirahat
4. Standar dalam bekerja

3.5.4 Produktivitas

Produktivitas menurut Elisabeth, *et al.* (2020) adalah sikap yang selalu berpandangan bahwa cara kerja saat ini harus dicapai dengan baik dari cara kerja kemarin dan hasil yang dicapai esok hari harus lebih atau lebih berkualitas dari pada hasil yang dicapai hari ini. indikator-indikator produktivitas menurut Sedarmayanti (dalam Trisnawaty dan Parwoto, 2020)

yakni:

1. Kecepatan dan penyelesaian sesuai target
2. Penyelesaian tanpa penundaan waktu
3. Keterampilan dalam bekerja

3.6 Jenis Data dan Teknik Pengambilan Data

Proses pengumpulan data menggunakan metode kuantitatif, sehingga data yang diperoleh didapatkan dari data primer maupun data sekunder.

3.6.1 Jenis data

1. Data primer

Menurut Sekaran dan Bougie (2013) data primer adalah sebuah data yang diperoleh langsung dari tangan pertama untuk analisis berikutnya untuk menemukan sebuah solusi atau masalah yang akan diteliti. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan yaitu bersumber dari responden

pada karyawan PT. Ewindo Bandung sebanyak 50 responden yang berkaitan dengan bukti diri responden dan tanggapan responden terhadap variabel yang digunakan pada penelitian ini.

2. Data sekunder

Sekaran dan Bougie (2013) mengemukakan bahwa data sekunder lebih mengacu pada sebuah informasi yang dikumpulkan dari sumber data yang telah ada. Pada penelitian ini data sekunder didapatkan dari dokumen-dokumen, literatur, dan laporan lainnya yang menunjang data primer atau yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.6.2 Teknik Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisisioner untuk mengumpulkan data. Menurut Sekaran dan Bougie (2013) kuisisioner merupakan cara pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan secara tertulis dan telah dirumuskan sebelumnya yakni responden mencatat jawaban dengan pilihan yang telah ditentukan. Selain data primer yang berupa kuesioner, penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang berupa dari profil perusahaan. Jawaban pada kuisisioner sudah ditentukan skornya menggunakan skala likert dengan diukur menggunakan skala 5 point. Tingkatan penilaian skala 5 point tersebut yakni:

- Sangat setuju : 5
- Setuju : 4
- Ragu-ragu : 3
- Tidak setuju : 2

- Sangat tidak setuju : 1

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sekaran dan Bougie (2013) uji validitas merupakan sebuah pengujian seberapa baik instrument yang telah dikembangkan untuk mengukur konsep tertentu. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya dari sebuah data (Ghozali, 2016).

Pengujian pada penelitian ini menggunakan uji korelasi *pearson product moment* dengan rumus menurut Sugiyono (2009) yaitu:

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

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi

X = Skor yang ada dibutir item

Y = Total skor

n = Jumlah subjek

$\sum X$ = Jumlah skor X

$\sum Y$ = Jumlah skor Y

3.7.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah suatu pengukuran yang menunjukkan sejauh mana pengukuran tanpa bias atau bebas kesalahan dan arena itu dapat menjamin konsistensi pada pengukuran di sepanjang waktu serta pada poin di instrument tersebut (Sekaran dan Bougie, 2013). Suatu kuisioner reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Sedangkan menurut Ghazali (2016) reliabilitas adalah sebuah alat untuk mengukur kuisioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk.

Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas menggunakan *Alfa Cronbach* yang berguna untuk mengetahui suatu indikator reliabel atau tidak reliabel. Keputusan dari pengujian yaitu apabila nilai *Alfa Cronbach* lebih besar dari 0,60 atau 60% maka kuisioner dapat dikatakan reliabel atau konsisten.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Ghazali (2016) bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Uji normalitas data dilakukan dengan memakai uji *kolmogov-smirnov* yaitu digunakan pada tiap variabel. Data sebuah penelitian dikatakan normal atau memenuhi dari uji normalitas

apabila nilai *Asymp.sig (2tailed)* variabel residual diatas 0,05 atau 5% tetapi apabila *Asymp.sig (2tailed)* variabel residual dibawah 0,05 atau 5% maka data tersebut tidak memenuhi uji normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent. Uji multikolinearitas yang digunakan apabila nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1 maka model dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2016) uji heterokedastisitas yakni bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. jika residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Metode yang digunakan untuk menguji heterokedastisitas dalam penelitian ini memakai uji *Glejser*. Jika hasil nilai signifikan lebih dari 0,05 atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam penelitian pada model regresi sehingga dapat dikatakan uji heterokedastisitas terpenuhi.

3.8.2 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent (X) yang telah ditentukan oleh penulis dengan variabel dependen (Y) apakah masing-masing variabel independent berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independent mengalami kenaikan atau penurunan. Menurut Sugiyono (2015) regresi linear berganda dapat digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y).

Dalam penelitian ini terdapat variabel yang dijadikan sebagai variabel independen yaitu lingkungan fisik, lingkungan non fisik dan beban kerja, sedangkan variabel dependennya yaitu produktivitas karyawan dari perusahaan yang akan diteliti. Oleh sebab itu, terdapat persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen dengan dilihat dari hasil koefisien regresi. Persamaan regresi linear berganda dituliskan sebagai berikut:

Rumus linear berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Karyawan

a = Konstanta

X₁ = Lingkungan Kerja Fisik

X_2 = Lingkungan Kerja Non Fisik

X_3 = Beban Kerja

b_1 = Koefisien Lingkungan Kerja Fisik

b_2 = Koefisien Lingkungan Kerja Non Fisik

b_3 = Koefisien Beban Kerja

e = Standar error

3.8.3 Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2016) uji t merupakan bahwa seberapa jauh pengaruh antar variabel independent secara individual dalam menerangkan variasi dari variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel independent tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel independent mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji f)

Uji f menurut Ghozali (2016) menunjukkan apakah semua variabel independent atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Berikut beberapa kriteria pengambilan keputusan:

- a. Jika nilai F lebih besar dari 4 maka H_0 ditolak. Dengan kata lain, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independent secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b. Membandingkan nilai F dengan F menurut tabel. Bila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan menerima H_a .

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016) koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independent dalam menjelaskan secara komprehensif terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) mempunyai *range* 0 hingga 1. Semakin besar koefisien determinasi maka semakin besar kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Data Penelitian

Berikut uraian dari hasil penelitian mengenai analisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Ewindo Bandung. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil jawaban para responden dengan melalui kuesioner. Hasil dari jawaban responden ini akan dijadikan informasi dalam menjawab permasalahan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya.

4.1.1 Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan berdasarkan analisis item dengan mengkorelasikan masing-masing skor setiap item dengan skor variabel. Kuesioner bisa dikatakan valid apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , dimana $r_{tabel} = 0,2787$ ($df = N - 2, 50 - 2 = 48$) dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1

Hasil Uji Validitas

Variabel	Instrument	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Lingkungan Fisik	LF 1	0.863	0.2787	Valid
	LF 2	0.795	0.2787	Valid
	LF 3	0.755	0.2787	Valid

	LF 4	0.677	0.2787	Valid
	LF 5	0.814	0.2787	Valid
	LF 6	0.776	0.2787	Valid
	LF 7	0.797	0.2787	Valid
Lingkungan Non Fisik	LNF 1	0.899	0.2787	Valid
	LNF 2	0.870	0.2787	valid
	LNF 3	0.886	0.2787	Valid
	LNF 4	0.830	0.2787	Valid
	LNF 5	0.897	0.2787	Valid
	LNF 6	0.871	0.2787	Valid
	LNF 7	0.793	0.2787	Valid
Beban Kerja	BK 1	0.890	0.2787	Valid
	BK 2	0.844	0.2787	Valid
	BK 3	0.833	0.2787	Valid
	BK 4	0.854	0.2787	Valid
	BK 5	0.766	0.2787	Valid
Produktivitas Karyawan	PK 1	0.803	0.2787	Valid
	PK 2	0.811	0.2787	Valid
	PK 3	0.873	0.2787	Valid
	PK 4	0.838	0.2787	Valid
	PK 5	0.785	0.2787	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian 2021

Seperti yang dipaparkan didalam Tabel 4.1, diperoleh hasil dari uji validitas dengan metode *Pearson correlation*, memperlihatkan bahwa r_{hitung} dari semua item menunjukkan validitas $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau dapat dikatakan bahwa semua butir instrument dari penelitian ini dinyatakan valid. Oleh karena itu pernyataan yang berhubungan dengan lingkungan fisik, lingkungan non fisik, beban kerja, dan produktivitas karyawan dapat dikatakan valid dan pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini.

4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung besar *Alfa Cronbach*. Apabila nilai *Alfa Cronbach* $> 0,6$ maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinyatakan **reliabel** dan sebaliknya jika nilai *Alfa Cronbach* $< 0,6$ maka jawaban dari responden pada kuesioner sebagai alat ukur dinyatakan **tidak reliabel**. Hasil uji reliabilitas variabel lingkungan fisik, lingkungan non fisik, beban kerja, dan produktivitas karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.2 :

Tabel 4.2

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Fisik	0.892	Reliabel
Lingkungan Non Fisik	0.941	Reliabel
Beban kerja	0.892	Reliabel
Produktivitas Karyawan	0.880	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian 2021

Dilihat dari Tabel 4.2, diperoleh hasil nilai dari *Alfa Cronbach* dari semua variabel yaitu variabel lingkungan fisik, lingkungan non fisik, beban kerja, dan produktivitas karyawan menunjukkan hasil yang reliabel. Dengan demikian jawaban yang diberikan responden memiliki reliabilitas yang baik. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan, maka disimpulkan bahwa kuesioner reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian ini.

4.2 Metode Analisis Data

4.2.1 Analisis Deskriptif

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan sebanyak 50 responden, diperoleh data dengan 5 kategori yaitu Responden berdasarkan Jenis Kelamin, Reponden berdasarkan Usia, Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir, Lama Bekerja, dan Penghasilan. Adapun secara lengkap deskripsi responden ditunjukkan pada Tabel 4.3, Tabel 4.4, Tabel 4.5, Tabel 4.6, dan Tabel 4.7.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	50	100
Perempuan	0	0
Jumlah	50	100

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian 2021

Diketahui bahwa responden berdasarkan jenis kelamin secara keseluruhan adalah laki-laki dengan jumlah 50 orang. Hal tersebut menunjukkan bahwa

Sebagian besar karyawan yang bekerja di PT. Ewindo merupakan laki-laki yang memandang bahwa pekerjaan ini lebih cocok dilakukan oleh laki-laki.

Tabel 4.4

Karakteristik Reponden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase
Kurang dari 25 Tahun	2	4
25 Tahun - 30 Tahun	15	30
31 Tahun - 40 Tahun	9	18
41 Tahun - 50 Tahun	17	34
Lebih dari 50 Tahun	7	14
Jumlah	50	100

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian 2021

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden berusia 41 Tahun – 50 Tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 34 persen. Kondisi ini menunjukkan bahwa Sebagian besar karyawan yang bekerja di PT. Ewindo tergolong dalam usia yang sudah melewati masa produktif, namun mereka masih memiliki semangat tinggi sehingga tingkat produktivitas yang mereka berikan kepada perusahaan tetap maksimal.

Tabel 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase
SMP	1	2
SMA/SLTA	46	92
Diploma	3	6
Sarjana (S1)	0	0
Jumlah	54	100

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian 2021

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui bahwa jumlah responden Sebagian besar berpendidikan SMA/SLTA dengan jumlah 46 orang atau sebesar 92 persen. Dengan latar belakang pendidikan tersebut, maka perusahaan akan memperoleh karyawan yang benar-benar sesuai dengan bidangnya sehingga setiap pekerjaannya dapat dipertanggungjawabkan.

Tabel 4.6

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase
Kurang dari 3 Tahun	12	4
3 - 5 Tahun	5	10
6 - 10 Tahun	11	22
Lebih dari 10 Tahun	32	64
Jumlah	50	100

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian 2021

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa Sebagian besar responden yang bekerja di PT. Ewindo memiliki masa kerja lebih dari 10 Tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sudah cukup lama karyawan berkontribusi di perusahaan. Dengan demikian perusahaan memberikan lingkungan kerja yang menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Tabel 4.7

Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

Penghasilan	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase
Kurang dari Rp 1.000.000	0	0
Rp 1.001.000 - Rp 2.500.000	1	2
Rp 2.501.000 - Rp 5.000.000	42	84
Rp 5.001.000 – Rp 7.500.000	7	14

Lebih dari Rp 7.500.000	0	0
Jumlah	54	100

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian 2021

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa terdapat 1 responden berpenghasilan Rp 1.000.000 – Rp 2.500.000, 42 responden berpenghasilan Rp 2.501.000 – Rp 5.000.000, 7 responden berpenghasilan Rp 5.001.000 – Rp 7.500.000. dari data tersebut disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Ewindo berpenghasilan Rp 2.501.00 – Rp 5.000.000.

4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel

Deskripsi dari hasil jawaban responden akan digunakan untuk mengetahui bagaimana perkiraan tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap dimensi variabel lingkungan fisik, lingkungan non fisik, beban kerja, serta produktivitas karyawan. Data sudah dikumpulkan dari responden dianalisis untuk mengetahui deskriptif masing-masing variabel.

Penilaian variabel dalam penelitian ini diukur menyesuaikan skala *likert* dengan tolak ukur skor penilaian terendah adalah 1 (sangat tidak setuju) dan skor penilaian tertinggi adalah 5 (sangat setuju). Penilaian responden ini didasarkan pada kriteria berikut:

- Skor penilaian terendah adalah : 1
- Skor penilaian tertinggi adalah : 5
- Interval = $\frac{5-1}{5} = 0.80$

Tabel 4.8
Katergori Kelas Interval

Interval	Kategori
1,00 s/d 1,80	Sangat Rendah
1,81 s/d 2,61	Rendah
2,62 s/d 3,42	Sedang
3,43 s/d 4,23	Tinggi
4,24 s/d 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2021

1. Lingkungan Fisik (X_1)

Hasil dari penilaian responden terhadap variabel lingkungan fisik dapat dilihat pada Tabel 4.9, berikut ini:

Tabel 4.9
Distribusi Jawaban Responden tentang Lingkungan Fisik

No	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Pencahayaan di tempat kerja saya cukup baik, sehingga membuat saya nyaman dalam bekerja	4,40	Sangat Tinggi
2	Sirkulasi udara di tempat kerja saya memadai sehingga pergerakan udara berjalan dengan baik	3,98	Tinggi
3	Tingkat kebisingan di tempat kerja saya mempengaruhi fokus saya dalam pekerjaan saya	3,80	Tinggi
4	Penggunaan warna yang baik dan penataan dekorasi yang rapih dapat memberikan kenyamanan saya dalam bekerja	4,12	Tinggi
5	Ruangan yang luas memberikan kemudahan saya dalam bekerja	4,36	Sangat Tinggi
6	Petugas keamanan di tempat kerja saya terjamin dan selalu siap sedia menjaga keamanan lingkungan kerja saya	4,18	Tinggi
7	Sarana dan fasilitas di tempat kerja saya memadai	3,84	Tinggi
Mean (Rata-Rata)		4,09	Tinggi

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian 2021

Berdasarkan pada Tabel 4.9 dapat dinyatakan bahwa respon penilaian pada variabel lingkungan kerja yang berupa lingkungan fisik (X_1)

memiliki skor rata-rata sebesar 4,09 yang berada dalam interval (3,43 s/d 4,23) yang berada pada kategori tinggi.

Penilaian lingkungan fisik tertinggi terdapat pada instrument “pencahayaan yang baik” yaitu sebesar 4,40 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perusahaan sangat memperhatikan pencahayaan tempat kerja sehingga membuat karyawan nyaman dalam melakukan pekerjaan.

2. Lingkungan Non Fisik (X₂)

Hasil dari penilaian responden terhadap variabel lingkungan non fisik dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.10
Distribusi Jawaban Responden tentang Lingkungan Non Fisik

No	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Pimpinan saya menjalin hubungan baik dengan karyawan	4,02	Tinggi
2	Pimpinan saya selalu memberikan arahan mengenai pekerjaan saya	3,92	Tinggi
3	Komunikasi antar pimpinan saya dan karyawan terjalin dengan baik	4,02	Tinggi
4	Pimpinan saya adil terhadap sesama karyawan	3,84	Tinggi
5	Kerjasama dalam team pada sesama karyawan terjalin dengan baik	4,20	Tinggi
6	Rekan kerja di tempat kerja saya saling membantu	4,24	Sangat Tinggi
7	Komunikasi antar rekan kerja sangat harmonis dan berhubungan baik satu sama lain	4,14	Tinggi
Mean (Rata-Rata)		4,05	Tinggi

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian 2021

Berdasarkan Tabel 4.10 dinyatakan penelitian pada variabel lingkungan non fisik (X₂) yang memiliki skor rata-rata 4,05 masuk kategori tinggi.

Penilaian lingkungan non fisik tertinggi terdapat pada “rekan kerja yang saling membantu” yaitu sebesar 4,24. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Ewindo memiliki persepsi lingkungan non fisik tertinggi apabila rekan kerja sesama saling membantu.

3. Beban Kerja (X₃)

Hasil dari penilaian responden terhadap variabel beban kerja dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 4.11

Distribusi Jawaban Responden tentang Beban Kerja

No	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Beban kerja yang diberikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab saya	3,98	Tinggi
2	Beban kerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan waktu penyelesaian pekerjaan	4,00	Tinggi
3	Pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan saya sehingga saya tidak merasa terbebani	4,06	Tinggi
4	Beban kerja yang diberikan sesuai dengan posisi (status) kepegawaian saya	3,90	Tinggi
5	Jika ada beban kerja baru maka selalu ada pemberitahuan dan pelatihan	4,06	Tinggi
<i>Mean (Rata-Rata)</i>		4,00	Tinggi

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian 2021

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat dinyatakan bahwa respon penilaian memiliki skor rata-rata 4,00 yang termasuk kategori tinggi. Penilaian beban kerja tertinggi terdapat pada instrument “pekerjaan sesuai dengan kemampuan” dan “jika ada beban kerja baru maka selalu ada pemberitahuan dan pelatihan”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Ewindo memiliki persepsi tertinggi apabila pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan terdapat pemberitahuan dan pelatihan baru.

4. Produktivitas Karyawan (Y)

Hasil dari penilaian responden terhadap variabel produktivitas karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 4.12

Distribusi Jawaban Responden tentang Produktivitas Karyawan

No	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Hasil produksi yang saya buat semakin hari semakin bertambah	3,84	Tinggi
2	Saya mampu menyelesaikan target produksi dengan tepat waktu	4,14	Tinggi
3	Kemampuan saya dalam menggunakan alat kerja semakin meningkat	4,18	Tinggi
4	Ketelitian saya dalam melakukan pekerjaan semakin hari semakin baik	4,02	Tinggi
5	Tingkat kesalahan produk yang saya buat semakin hari semakin berkurang	4,02	Tinggi
Mean (Rata-Rata)		4,04	Tinggi

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian 2021

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dinyatakan bahwa respon penilaian skor rata-rata sebesar 4,04 yang masuk dalam kategori tinggi. Penilaian produktivitas karyawan tertinggi terdapat pada kemampuan dalam menggunakan alat kerja yaitu sebesar 4,18. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Ewindo cenderung mampu meningkatkan dalam penggunaan alat kerja.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan analisis uji

statistic *Kolmogorov-Smirnov*. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Adapun hasil dari uji normalitas akan disajikan dalam beberapa tabel berikut ini:

Tabel 4.13

Hasil Uji Normalitas

N	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	Nilai Kritis	Keterangan
50	0,768	0,05	Normal

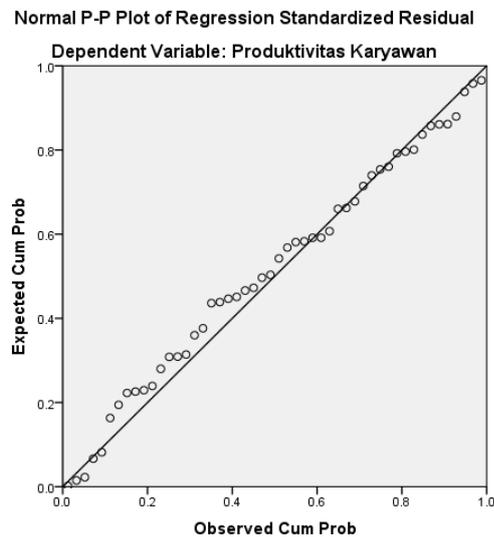
Sumber: Hasil Olah Data Penelitian 2021

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas memperoleh data yang menyatakan bahwa nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar 0,768. Hal itu disebabkan dari nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* yang lebih besar daripada tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau ($0,768 > 0,05$) yang mana dapat dikatakan bahwa data terdistribusi secara normal.

Oleh karena itu dengan menggunakan uji normalitas ini dapat menunjukkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi atau lolos.

Gambar 4.1

Hasil Grafik Normal Plot



Sumber: Hasil Olah Data Penelitian 2021

Dengan melihat hasil dari grafik normal plot dapat dikatakan bahwa grafik normal plot menunjukkan data berada digaris diagonal dan tidak melebar atau tidak menjauhi garis diagonal maka dapat diartikan bahwa data berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi atau hubungan erat antar variabel independent. Pengujian multikolinearitas dibuktikan dengan memperhatikan besar kecilnya *Tolerance Value* atau nilai VIF, jika nilai *Tolerance Value* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadinya multikolinearitas. Hasil dari uji multikolinearitas ditunjukkan pada Tabel 4.14 berikut ini:

Tabel 4.14

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Lingkungan Fisik	0,304	3,291	Tidak Multikolinearitas
Lingkungan Non Fisik	0,294	3,397	Tidak Multikolinearitas
Beban Kerja	0,238	4,210	Tidak Multikolinearitas

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian 2021

Dari data diatas, diperoleh nilai VIF kurang dari 10. variabel Lingkungan Fisik memperoleh nilai VIF sebesar 3,291, variabel Lingkungan Non Fisik memperoleh nilai VIF sebesar 3,397, dan variabel Beban Kerja memperoleh nilai VIF sebesar 4,210. Sedangkan nilai *tolerance* adalah lebih besar dari 0,1. Lingkungan Fisik memperoleh nilai *tolerance* sebesar 0,304, variabel Lingkungan Non Fisik memperoleh nilai *tolerance* sebesar 0,294, variabel Beban Kerja memperoleh nilai *tolerance* sebesar 0,238. Sesuai dengan nilai VIF dan *tolerance* yang dijelaskan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa dari nilai VIF dan *tolerance* yang diperoleh pada model regresi tidak mengandung multikolinearitas. Sehingga, pengujian berikutnya dapat diteruskan karena telah memenuhi syarat dari pengujian asumsi klasik.

4.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan yang lain. Metode yang digunakan dalam uji heterokedastisitas adalah dengan uji *Glejser*.

Tabel 4.15

Hasil Uji Heterokedastisitas

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(Constant)	1.199	.950		1.262	.213
X ₁	.055	.055	.261	.995	.325
X ₂	-.0,64	.057	-.297	-1.113	.271
X ₃	.011	.089	.037	.126	.901

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian 2021

Berdasarkan Tabel 4.15 hasil uji heterokedastisitas dengan menggunakan uji *Glejser* menunjukkan hasil nilai signifikansi lebih dari 0,05 atau 5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi sehingga dapat dikatakan uji heterokedastisitas dapat terpenuhi.

4.4 Uji Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini telah menggunakan model regresi berganda yang digunakan agar dapat mengetahui apakah ada pengaruh dari variabel bebas yang terdiri dari lingkungan fisik (X₁), lingkungan non fisik (X₂), beban kerja (X₃), terhadap variabel terikat yaitu produktivitas karyawan (Y). hasil dari perhitungan regresi linear berganda yang dilakukan dengan *program SPSS for windows 21* dapat dilihat pada Tabel 4.16 berikut ini:

Tabel 4.16

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.211	1.497		.809	.423
	Lingkungan Kerja Fisik	.274	.087	.395	3.167	.003
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.186	.090	.261	2.057	.045
	Beban Kerja	.292	.141	.293	2.078	.043

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian 2021

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas dapat diketahui bahwa persamaan dari regresi linear berganda yang diperoleh dalam data hasil analisis adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1,211 + 0,274X_1 + 0,186X_2 + 0,292X_3 + e$$

Berdasarkan rumus persamaan regresi linear berganda, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar 1,211 atau positif menunjukkan pengaruh positif variabel independent yang terdiri dari lingkungan fisik, lingkungan non fisik, dan beban kerja. Bilamana variabel independent naik atau berpengaruh dalam satu-satuan, maka variabel produktivitas karyawan akan naik atau terpenuhi sebesar 1,211.

2. Lingkungan Fisik (X₁)

Lingkungan fisik berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan dengan koefisien regresi 0,274. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan fisik dan produktivitas karyawan memiliki hubungan positif. Nilai koefisien 0,274 dapat diartikan bahwa apabila variabel lingkungan fisik meningkat satu elemen maka besarnya produktivitas karyawan meningkat sebesar 0,274 dengan asumsi semua variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan atau tetap.

3. Lingkungan non fisik (X_2)

Lingkungan non fisik berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan dengan koefisien sebesar 0,186. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan non fisik dan produktivitas karyawan memiliki hubungan positif. Nilai koefisien 0,186 dapat diartikan bahwa apabila variabel lingkungan non fisik meningkat satu elemen maka besarnya produktivitas karyawan meningkat sebesar 0,186 dengan asumsi semua variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan atau tetap.

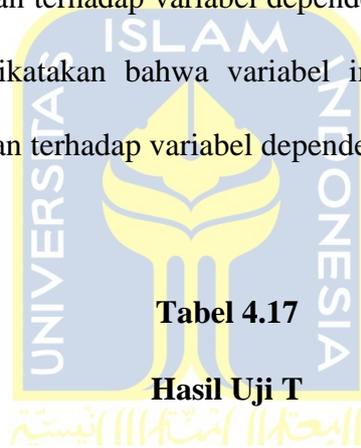
4. Beban Kerja (X_3)

Beban kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan dengan koefisien sebesar 0,292. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dan produktivitas karyawan memiliki hubungan positif. Nilai koefisien 0,292 dapat diartikan bahwa apabila variabel beban kerja meningkat satu elemen maka besarnya produktivitas karyawan meningkat sebesar 0,292 dengan asumsi semua variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan atau tetap.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel independent terhadap variabel dependen. Hasil perbandingan antar probabilitas t dengan tingkat signifikansi yang ditolelir yaitu sebesar 0,05 akan dijadikan dasar untuk pengambilan keputusan. Apabila tingkat signifikansi $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel independent mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, apabila tingkat signifikansi $> 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel independent tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji t ditunjukkan pada Tabel 4.17 berikut ini:



Tabel 4.17
Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.211	1.497		.809	.423
	Lingkungan Kerja Fisik	.274	.087	.395	3.167	.003
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.186	.090	.261	2.057	.045
	Beban Kerja	.292	.141	.293	2.078	.043

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian 2021

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat di uji hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Fisik terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil perhitungan pada regresi berganda diperoleh nilai t sebesar 3,167 dengan probabilitas 0,003. Dengan demikian probabilitas $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pada variabel Lingkungan Fisik secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Non Fisik terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil perhitungan pada regresi berganda memperoleh nilai t sebesar 2,057 dengan probabilitas 0,045. Dengan demikian probabilitas $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pada variabel Lingkungan Non Fisik secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil perhitungan pada regresi berganda memperoleh nilai t sebesar 2,078 dengan probabilitas 0,043. Dengan demikian probabilitas $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pada variabel Beban Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

4.5.2 Uji F

Uji F dimaksudkan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent, dengan tingkat signifikansi yang ditolerir yaitu 5% atau 0,05.

Kriteria pengujian uji F :

- Jika probabilitas $F_{hitung} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika probabilitas $F_{hitung} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Hasil uji F ditunjukkan pada Tabel 4.18 berikut ini:

Tabel 4.18

Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	433.628	3	144.543	55.237	.000 ^b
Residual	120.372	46	2.617		
Total	554.000	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian 2021

Berdasarkan Tabel 4.18 diatas dapat diketahui bahwa hasil dari perhitungan dengan menggunakan model uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 55,237 dan nilai probabilitas sebesar 0,000. Karena $sig. F_{hitung} < 5\%$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Fisik, Lingkungan Non Fisik, dan Beban Kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Ewindo.

4.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk membantu dalam mengetahui seberapa besarkah kontribusi masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.19 berikut ini:

Tabel 4.19

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	.783	.769	1.618

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian 2021

Berdasarkan Tabel 4.19 diatas diperoleh nilai dari *Adjusted R²* sebesar 0,769. Maka hal itu menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Fisik, Lingkungan Non Fisik, dan Beban Kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel Produktivitas Karyawan sebesar 76,9%, sedangkan sisanya sebesar 23,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

4.6 Pembahasan

Diperoleh nilai keseluruhan dari variabel-variabel independent (lingkungan fisik, lingkungan non fisik, dan beban kerja) terhadap variabel dependent (produktivitas karyawan) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan di PT. Ewindo Bandung. Untuk menjawab hipotesis penelitian, maka akan dijelaskan hasil dari perhitungan sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan

Pada hasil pengujian terkait dengan bagaimana pengaruh lingkungan fisik terhadap produktivitas karyawan pada PT. Ewindo Bandung dengan melihat hasil uji t pada tabel 4.17 yang menunjukkan bahwa dalam variabel ini diperoleh nilai yang signifikan terhitung sebesar $0,003 < 0,05$ sehingga

H1 diterima, yang mana dapat diketahui dari hasil tersebut signifikan secara positif, karena nilai probabilitas lebih kecil dari nilai signifikan 0,05. Hal ini memperkuat hasil penelitian Elisabet, *et al* (2020) dan Panjaitan (2017) bahwa secara parsial lingkungan kerja yang berupa lingkungan fisik mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan

Pada hasil pengujian terkait dengan bagaimana pengaruh lingkungan non fisik terhadap produktivitas karyawan pada PT. Ewindo Bandung dengan melihat hasil uji t pada Tabel 4.17 yang menunjukkan bahwa dalam variabel ini diperoleh hasil yang signifikan terhitung sebesar $0,045 < 0,05$ sehingga **H2 diterima**, yang mana dapat diketahui dari hasil tersebut signifikan secara positif, karena nilai probabilitas lebih kecil dari nilai signifikan 0,05. Hal ini memperkuat hasil penelitian Elisabeth, *et al* (2020) dan Panjaitan (2017) bahwa secara parsial lingkungan kerja yang berupa lingkungan non fisik berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

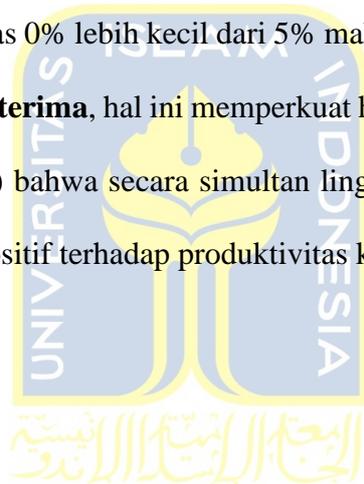
3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Pada hasil pengujian terkait dengan bagaimana pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Ewindo Bandung dengan melihat hasil uji t pada Tabel 4.17 yang menunjukkan bahwa dalam variabel ini diperoleh hasil yang signifikan terhitung sebesar $0,043 < 0,05$ sehingga **H3 diterima**, yang mana dapat diketahui dari hasil tersebut signifikan secara positif, karena nilai probabilitas lebih kecil dari nilai signifikan 0,05. Hal ini memperkuat hasil penelitian Dewi dan Astawa

(2019) bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas karyawan

Pada hasil pengujian terkait dengan bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Ewindo Bandung dengan melihat hasil uji f pada Tabel 4.18 yang menunjukkan bahwa dalam variabel ini diperoleh nilai probabilitas sebesar 0%, karena nilai probabilitas 0% lebih kecil dari 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga **H_4 diterima**, hal ini memperkuat hasil penelitian Trisnawaty dan Parwoto (2020) bahwa secara simultan lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas, mengenai bagaimana pengaruh lingkungan fisik, lingkungan non fisik, dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang berupa lingkungan fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan
2. Lingkungan kerja yang berupa lingkungan non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan
3. Ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap produktivitas karyawan
4. Lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat kedepannya untuk karyawan PT. Ewindo Bandung dengan pengaruh Lingkungan fisik, Lingkungan Non Fisik, dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

1. Meningkatkan kondisi lingkungan fisik yang lebih baik lagi terutama dalam tingkat kebisingan, karena tingkat kebisingan dapat mengakibatkan tingkat

kefokusan karyawan pada pekerjaannya. Selanjutnya memperbaiki sirkulasi udara sehingga dapat berjalan dengan baik, dan melengkapi sarana dan fasilitas yang sesuai dengan standar perusahaan.

2. Meningkatkan kondisi lingkungan non fisiknya, terutama pada instrument pimpinan harus bersikap adil terhadap karyawannya dan untuk selalu memberikan arahan pekerjaan dengan baik kepada karyawan, karena kedua instrument diatas menghasilkan nilai rendah. Apabila lingkungan sudah terasa nyaman dan menyenangkan akan mempengaruhi karyawan dalam peningkatan produktivitas.
3. Perlu adanya mengoptimalkan beban kerja sesuai dengan posisi/status kepegawaiannya. Tujuannya agar para karyawan dapat lebih bertanggungjawab pada beban kerja yang diberikan yang sesuai dengan posisi/status nya dan dengan tidak menambah tugas karyawan diluar posisi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini yakni dikarenakan pandemic dan terjadinya pelaksanaan PPKM sehingga banyak perusahaan dan pelaku usaha lainnya yang tidak bisa menerima untuk dilakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

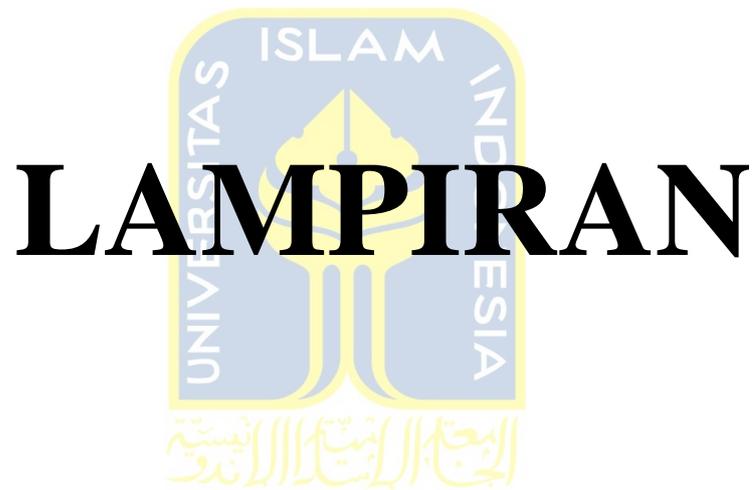
- Dewi, I. A., & Astawa, W. (2019). *Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Ratio Construction. Majalah Ilmiah Widyacakra*, Vol. 1, No. 02.
- Elisabeth, R. D., Suryono, J., & Sukaris. (2020). *The Effect of Work Environment and Social Security on Employees' Productivity of Production Department in Textile Industry. Journal of Physics : Conference Series*.
- Fauziah, A., Djaelani, A. K., & Slamet, A. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kesehatan, dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. e-Jurnal Riset Manajemen*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 Edisi Kedelapan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Panjaitan, M. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen*, Vol. 3, No. 2, p. 1-5.
- Render Barry, Jay Heizer. 2001. *Prinsip-Prinsip Manajemen Operasional*. Jakarta : Salemba Empat.
- Render Barry, Jay Heizer. 2009. *Manajemen Operasi Buku 1 Edisi 9*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung : Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung : CV. Mandar Maju.
- Sekaran, U & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. USA : John Wiley & Sons Ltd.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Trisnawati, M., & Purwoto. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, Vol. 2, No. 2.

Yamit, Zulian. (2003). *Manajemen Produksi dan Operasi*. Edisi Kedua. Yogyakarta : FE UII.





LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Kuesioner Penelitian

Kepada Yth. Responden Penelitian

Karyawan PT. Ewindo Bandung

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Universitas Islam Indonesia

Nama : Nurfitriani Handayani
NIM : 17311170
Fakultas : Bisnis dan Ekonomika
Jurusan : Manajemen

Dalam rangka mencari data guna Menyusun skripsi dengan judul “**Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Ewindo Bandung**”, maka saya mohon bantuan serta kesediannya Bapak/Ibu, Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan ke pihak luar, serta kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu, saya berharap jawaban Bapak/Ibu, Saudara/i berikan jawaban yang jujur dan terbuka akan sangat membantu dalam penelitian ini. atas partisipasinya dan kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya

Nurfitriani Handayani

A. Identitas Responden

Responden diminta untuk memberi jawaban terhadap pertanyaan dengan memberi tanda silang (X) pada jawaban yang sesuai kenyataan yang dialami.

1. Nama Responden (boleh inisial) :

2. Jenis Kelamin:

- a. Laki-laki
- b. Perempuan

3. Usia:

- a. Kurang dari 25 Tahun
- b. 25 - 30 Tahun
- c. 31 - 40 Tahun
- d. 41 - 50 Tahun
- e. Lebih dari 50 Tahun

4. Pendidikan Terakhir :

- a. SD
- b. SMP
- c. SMA/SLTA
- d. Diploma
- e. Sarjana

5. Lama Bekerja:

- a. Kurang dari 3 Tahun
- b. 3 – 5 Tahun
- c. 6 – 10 Tahun
- d. Lebih dari 10 Tahun

6. Penghasilan:

- a. Kurang dari Rp. 1.000.000
- b. Rp. 1.001.000 – Rp. 2.500.000
- c. Rp. 2.501.000 – Rp. 5.000.000
- d. Rp. 5.001.000 – Rp. 7.500.000
- e. Lebih dari Rp. 7.500.000



B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Mohon untuk **melingkari** jawaban yang sesuai dengan pilihan yang Bapak/ Ibu/ Saudara
2. Setiap pertanyaan hanya dijawab dengan satu jawaban.
3. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/ Ibu untuk mengembalikan kepada yang mengerahkan angket/ kuesioner.
4. Mohon untuk memberikan jawaban **sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan penuh tanggung jawab.**



A. Lingkungan Fisik

Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut:

Skor 5 = Sangat Setuju (SS)

Skor 4 = Setuju (S)

Skor 3 = Ragu-ragu (R)

Skor 2 = Tidak Setuju (TS)

Skor 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1.1	Pencahayaan di tempat kerja saya cukup baik, sehingga membuat saya nyaman dalam bekerja	1	2	3	4	5
1.2	Sirkulasi udara di tempat kerja saya memadai sehingga pergerakan udara berjalan dengan baik	1	2	3	4	5
1.3	Tingkat kebisingan di tempat kerja saya mempengaruhi fokus dalam pekerjaan saya	1	2	3	4	5
1.4	Penggunaan warna yang baik dan penataan dekorasi yang rapih dapat memberikan kenyamanan saya dalam bekerja	1	2	3	4	5
1.5	Ruangan yang luas memberikan kemudahan saya dalam bekerja	1	2	3	4	5
1.6	Petugas keamanan di tempat kerja saya terjamin dan selalu siap sedia menjaga keamanan lingkungan kerja saya	1	2	3	4	5
1.7	Sarana dan fasilitas di tempat kerja saya memadai	1	2	3	4	5

B. Lingkungan Non Fisik

Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut:

Skor 5 = Sangat Setuju (SS)

Skor 4 = Setuju (S)

Skor 3 = Ragu-ragu (R)

Skor 2 = Tidak Setuju (TS)

Skor 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
2.1	Pimpinan saya menjalin hubungan baik dengan karyawan	1	2	3	4	5
2.2	Pimpinan saya selalu memberikan arahan mengenai pekerjaan saya	1	2	3	4	5
2.3	Komunikasi antar pimpinan saya dan karyawan terjalin dengan baik	1	2	3	4	5
2.4	Pimpinan saya adil terhadap sesama karyawan	1	2	3	4	5
2.5	Kerjasama dalam team pada sesama karyawan terjalin dengan baik	1	2	3	4	5
2.6	Rekan kerja di tempat kerja saya saling membantu	1	2	3	4	5
2.7	Komunikasi antar rekan kerja sangat harmonis dan berhubungan baik satu sama lain	1	2	3	4	5

C. Beban Kerja

Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut:

Skor 5 = Sangat Setuju (S)

Skor 4 = Setuju (S)

Skor 3 = Ragu-ragu (R)

Skor 2 = Tidak Setuju (TS)

Skor 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
3.1	Beban kerja yang diberikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab saya	1	2	3	4	5
3.2	Beban kerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan waktu penyelesaian pekerjaan	1	2	3	4	5
3.3	Pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan saya sehingga saya tidak merasa terbebani	1	2	3	4	5

3.4	Beban kerja yang diberikan sesuai dengan posisi (status) kepegawaian saya	1	2	3	4	5
3.5	Jika ada beban kerja baru maka selalu ada pemberitahuan dan pelatihan	1	2	3	4	5

D. Produktivitas Karyawan

Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut:

Skor 5 = Sangat Setuju (SS)

Skor 4 = Setuju (S)

Skor 3 = Ragu-ragu (R)

Skor 2 = Tidak Setuju (TS)

Skor 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
4.1	Hasil produksi yang saya buat semakin hari semakin bertambah	1	2	3	4	5
4.2	Saya mampu menyelesaikan target produksi dengan tepat waktu	1	2	3	4	5
4.3	Kemampuan saya dalam menggunakan alat kerja semakin meningkat	1	2	3	4	5
4.4	Ketelitian saya dalam melakukan pekerjaan semakin hari semakin baik	1	2	3	4	5
4.5	Tingkat kesalahan produk yang saya buat semakin hari semakin berkurang	1	2	3	4	5

LAMPIRAN 2

Tabulasi Data Mentah

1. Lingkungan Fisik (X₁)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Total	Rata-rata
1	5	4	5	4	5	5	5	33	4.7
2	5	5	5	4	4	5	5	33	4.7
3	5	4	4	4	4	4	2	27	3.8
4	4	5	4	5	4	5	5	32	4.5
5	5	5	4	5	5	5	5	34	4.8
6	5	4	4	4	5	5	4	31	4.4
7	4	4	3	5	5	4	4	29	4.1
8	4	4	4	4	5	5	4	30	4.2
9	3	1	3	3	3	2	1	16	2.2
10	4	4	4	4	3	5	4	28	4
11	5	3	4	4	5	4	4	29	4.1
12	4	3	3	4	3	2	4	23	3.2
13	5	4	4	5	5	4	4	31	4.4
14	5	4	3	3	4	5	3	27	3.8
15	4	4	4	4	4	4	4	28	4
16	5	4	4	5	5	5	5	33	4.7
17	5	4	5	5	5	3	3	30	4.2
18	4	3	3	3	4	4	3	24	3.4
19	4	4	2	2	4	4	4	24	3.4
20	5	4	5	4	5	5	4	32	4.5
21	5	4	2	5	4	3	2	25	3.5
22	5	3	4	5	5	5	3	30	4.2
23	5	4	2	5	5	5	4	30	4.2
24	5	4	3	4	5	5	5	31	4.4
25	5	4	4	4	4	4	4	29	4.1
26	4	4	4	5	4	4	4	29	4.1
27	5	5	5	4	5	5	3	32	4.5
28	5	5	4	4	4	4	4	30	4.2
29	5	3	5	5	5	4	3	30	4.2
30	4	3	3	3	5	5	4	27	3.8
31	5	5	5	5	5	5	5	35	5
32	4	2	4	5	5	4	2	26	3.7
33	5	5	4	4	5	4	4	31	4.4
34	4	4	4	1	4	4	4	25	3.5

35	4	3	3	4	5	4	3	26	3.7
36	5	4	5	4	4	3	4	29	4.1
37	5	5	4	5	5	4	5	33	4.7
38	5	5	4	5	5	5	5	34	4.8
39	5	5	4	5	5	5	5	34	4.8
40	5	5	5	5	5	5	5	35	5
41	5	5	5	5	5	5	5	35	5
42	5	4	3	5	5	4	4	30	4.2
43	4	4	3	3	4	5	4	27	3.8
44	5	5	5	5	5	5	5	35	5
45	4	4	4	4	4	4	4	28	4
46	4	4	4	5	4	4	4	29	4.1
47	4	4	2	5	5	5	5	30	4.2
48	4	4	3	4	4	4	4	27	3.8
49	4	3	2	4	4	4	3	24	3.4
50	4	3	3	5	5	4	3	27	3.8

2. Lingkungan Non Fisik (X₂)

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Total	Rata-rata
1	4	4	4	5	4	5	4	30	4.2
2	5	5	5	5	5	5	5	35	5
3	4	4	4	4	4	4	4	28	4
4	5	5	5	5	5	5	5	35	5
5	4	4	4	5	4	5	4	30	4.2
6	4	4	4	3	4	4	5	28	4
7	4	4	4	4	4	4	4	28	4
8	3	3	3	3	3	4	4	23	3.2
9	4	4	3	2	3	3	3	22	3.1
10	4	4	4	4	4	4	4	28	4
11	5	5	4	4	4	4	4	30	4.2
12	4	4	4	4	4	4	4	28	4
13	4	4	4	4	5	5	4	30	4.2
14	4	3	4	3	4	3	4	25	3.5
15	4	4	4	4	4	4	4	28	4
16	5	5	5	5	5	5	5	35	5
17	3	4	3	3	4	4	5	26	3.7
18	4	4	4	4	4	4	4	28	4
19	4	2	4	2	4	4	4	24	3.4
20	4	3	4	5	4	4	5	29	4.1

21	4	4	4	2	4	4	4	26	3.7
22	5	5	5	3	5	5	5	33	4.7
23	5	5	5	5	5	5	5	35	5
24	4	4	4	3	4	4	4	27	3.8
25	4	4	4	4	4	4	4	28	4
26	4	4	4	4	4	4	4	28	4
27	5	3	4	5	5	5	5	32	4.5
28	4	4	4	4	4	4	4	28	4
29	3	4	4	3	2	3	3	22	3.1
30	5	5	5	5	5	5	5	35	5
31	5	5	5	5	5	5	5	35	5
32	3	4	3	3	1	5	5	24	3.4
33	3	4	4	3	5	5	5	29	4.1
34	4	4	4	4	4	4	4	28	4
35	4	4	4	4	4	4	4	28	4
36	4	4	3	3	4	4	3	25	3.5
37	5	5	5	4	5	5	4	33	4.7
38	5	5	5	4	5	5	4	33	4.7
39	5	5	5	4	5	5	4	33	4.7
40	5	5	5	5	5	5	5	35	5
41	5	5	5	5	5	5	5	35	5
42	5	4	4	4	5	5	5	32	4.5
43	4	4	4	4	4	4	4	28	4
44	5	5	5	5	5	5	5	35	5
45	3	3	3	3	4	4	4	24	3.4
46	3	3	4	3	4	4	4	25	3.5
47	5	5	5	4	5	4	5	33	4.7
48	3	3	3	3	4	4	4	24	3.4
49	4	4	3	3	4	4	4	26	3.7
50	4	4	4	4	5	5	4	30	4.2

3. Beban Kerja (X₃)

No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total	Rata-rata
1	5	4	4	4	5	22	4.4
2	4	4	5	5	4	22	4.4
3	3	3	4	4	4	18	3.6
4	5	5	4	4	5	23	4.6
5	3	4	5	4	4	20	4
6	4	5	4	4	4	21	4.2

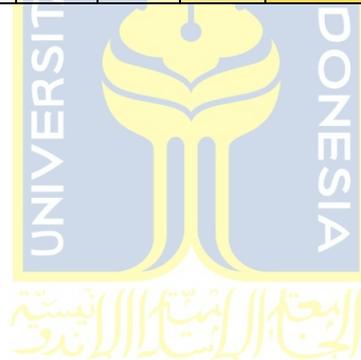
7	4	4	4	4	5	21	4.2
8	4	4	4	4	5	21	4.2
9	4	2	4	4	4	18	3.6
10	4	4	4	4	4	20	4
11	4	4	5	4	3	20	4
12	3	3	4	4	4	18	3.6
13	4	4	5	5	4	22	4.4
14	4	4	5	4	3	20	4
15	4	4	4	4	5	21	4.2
16	5	4	5	4	4	22	4.4
17	4	4	5	4	4	21	4.2
18	4	4	3	3	4	18	3.6
19	4	2	4	4	4	18	3.6
20	5	5	5	4	4	23	4.6
21	4	4	4	4	4	20	4
22	5	5	5	5	5	25	5
23	4	4	5	5	5	23	4.6
24	4	4	4	4	4	20	4
25	4	4	4	4	4	20	4
26	4	4	4	4	5	21	4.2
27	5	5	5	5	5	25	5
28	4	4	4	4	5	21	4.2
29	4	4	4	3	3	18	3.6
30	5	5	5	5	4	24	4.8
31	5	5	5	5	5	25	5
32	4	4	4	4	1	17	3.4
33	4	5	4	4	4	21	4.2
34	4	4	4	1	4	17	3.4
35	4	4	4	4	4	20	4
36	4	4	4	4	4	20	4
37	4	5	4	5	4	22	4.4
38	5	4	5	5	5	24	4.8
39	5	5	5	5	5	25	5
40	5	5	5	5	5	25	5
41	5	5	5	5	5	25	5
42	4	4	4	5	4	21	4.2
43	4	4	4	4	4	20	4
44	5	4	4	4	4	21	4.2
45	4	4	3	3	3	17	3.4
46	4	4	3	4	5	20	4
47	5	5	5	5	4	24	4.8

48	4	4	4	4	4	20	4
49	4	4	4	4	4	20	4
50	4	5	4	4	4	21	4.2

4. Produktivitas Karyawan (Y)

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total	Rata-rata
1	5	4	5	5	5	24	4.8
2	5	4	5	4	5	23	4.6
3	4	4	4	4	4	20	4
4	4	5	4	4	5	22	4.4
5	5	5	4	4	5	23	4.6
6	4	5	5	5	5	24	4.8
7	4	5	5	4	5	23	4.6
8	4	5	4	4	4	21	4.2
9	2	4	4	4	3	17	3.4
10	3	4	4	4	4	19	3.8
11	3	4	4	4	4	19	3.8
12	3	4	4	3	4	18	3.6
13	5	5	4	4	4	22	4.4
14	4	4	4	4	3	19	3.8
15	4	3	4	4	4	19	3.8
16	4	5	4	4	5	22	4.4
17	5	4	5	5	3	22	4.4
18	3	4	4	4	3	18	3.6
19	2	2	2	4	4	14	2.8
20	4	5	5	5	5	24	4.8
21	2	4	2	2	4	14	2.8
22	5	5	4	5	5	24	4.8
23	3	5	5	5	4	22	4.4
24	4	4	4	4	4	20	4
25	4	4	4	4	4	20	4
26	4	4	4	4	4	20	4
27	5	5	5	5	5	25	5
28	4	3	5	5	3	20	4
29	4	5	5	5	5	24	4.8
30	4	5	5	4	4	22	4.4
31	5	5	5	5	5	25	5
32	3	4	3	4	5	19	3.8
33	3	4	4	4	3	18	3.6

34	4	4	4	4	4	20	4
35	3	4	4	3	4	18	3.6
36	4	4	4	4	4	20	4
37	4	5	5	5	4	23	4.6
38	4	4	5	4	4	21	4.2
39	5	4	5	4	4	22	4.4
40	4	5	5	4	4	22	4.4
41	5	5	5	5	5	25	5
42	4	4	4	4	3	19	3.8
43	4	4	4	4	4	20	4
44	2	4	4	4	4	18	3.6
45	4	3	4	4	4	19	3.8
46	4	4	5	4	4	21	4.2
47	4	5	5	4	4	22	4.4
48	4	4	4	4	4	20	4
49	3	4	4	4	4	19	3.8
50	3	4	5	5	4	21	4.2



LAMPIRAN 3

Hasil Uji Validitas Lingkungan Fisik (X₁)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.650**	.617**	.547**	.766**	.621**	.553**	.863**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	.650**	1	.586**	.427**	.445**	.560**	.699**	.795**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,002	,001	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	.617**	.586**	1	.450**	.511**	.438**	.517**	.755**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,001	,000	,001	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	.547**	.427**	.450**	1	.564**	.313*	.386**	.677**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,001		,000	,027	,006	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	.766**	.445**	.511**	.564**	1	.674**	.530**	.814**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.6	Pearson Correlation	.621**	.560**	.438**	.313*	.674**	1	.654**	.776**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,027	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.7	Pearson Correlation	.553**	.699**	.517**	.386**	.530**	.654**	1	.797**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,006	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X1	Pearson Correlation	.863**	.795**	.755**	.677**	.814**	.776**	.797**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50

LAMPIRAN 4

Hasil Uji Validitas Lingkungan Non Fisik (X₂)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.825**	.808**	.714**	.739**	.679**	.635**	.899**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	.825**	1	.759**	.647**	.725**	.676**	.584**	.870**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	.808**	.759**	1	.674**	.789**	.686**	.639**	.886**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	.714**	.647**	.674**	1	.627**	.714**	.579**	.830**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	.739**	.725**	.789**	.627**	1	.875**	.733**	.897**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.6	Pearson Correlation	.679**	.676**	.686**	.714**	.875**	1	.693**	.871**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.7	Pearson Correlation	.635**	.584**	.639**	.579**	.733**	.693**	1	.793**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X2	Pearson Correlation	.899**	.870**	.886**	.830**	.897**	.871**	.793**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50

LAMPIRAN 5

Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X3)

		Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.792**	.696**	.617**	.648**	.890**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X3.2	Pearson Correlation	.792**	1	.618**	.580**	.543**	.844**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X3.3	Pearson Correlation	.696**	.618**	1	.734**	.430**	.833**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,002	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X3.4	Pearson Correlation	.617**	.580**	.734**	1	.609**	.854**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X3.5	Pearson Correlation	.648**	.543**	.430**	.609**	1	.766**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50
X3	Pearson Correlation	.890**	.844**	.833**	.854**	.766**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50

LAMPIRAN 6

Hasil Uji Validitas Produktivitas Karyawan (Y)

		Correlations					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.546**	.650**	.568**	.509**	.803**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
Y.2	Pearson Correlation	.546**	1	.636**	.520**	.651**	.811**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
Y.3	Pearson Correlation	.650**	.636**	1	.780**	.508**	.873**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
Y.4	Pearson Correlation	.568**	.520**	.780**	1	.580**	.838**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
Y.5	Pearson Correlation	.509**	.651**	.508**	.580**	1	.785**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50
Y	Pearson Correlation	.803**	.811**	.873**	.838**	.785**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50

LAMPIRAN 7

Hasil Uji Reliabilitas

1. Lingkungan Fisik (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,892	7

2. Lingkungan Non Fisik (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,941	7

3. Beban Kerja (X₃)

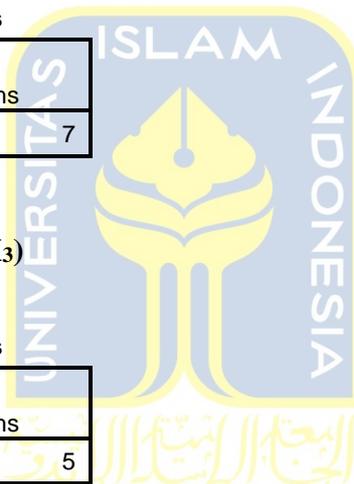
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,892	5

4. Produktivitas Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,880	5



LAMPIRAN 8

Hasil Analisis Regresi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	.783	.769	1.618

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	433.628	3	144.543	55.237	.000 ^b
	Residual	120.372	46	2.617		
	Total	554.000	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.211	1.497		.809	.423
	Lingkungan Kerja Fisik	.274	.087	.395	3.167	.003
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.186	.090	.261	2.057	.045
	Beban Kerja	.292	.141	.293	2.078	.043

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

LAMPIRAN 9

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

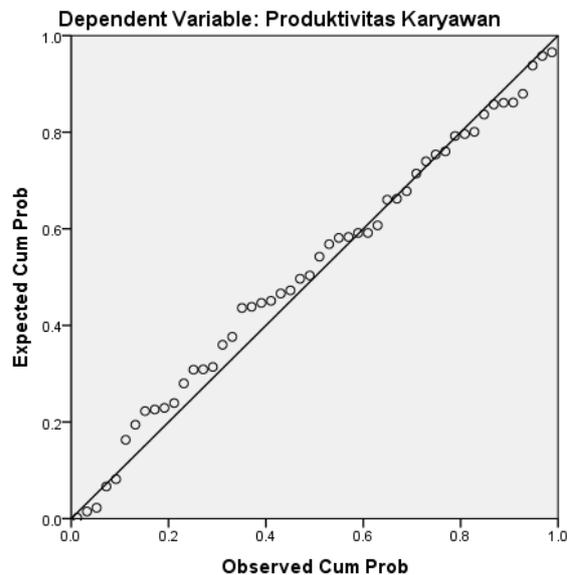
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.56734710
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.053
	Negative	-.094
Kolmogorov-Smirnov Z		.665
Asymp. Sig. (2-tailed)		.768

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.211	1.497		.809	.423		
1 Lingkungan Kerja Fisik	.274	.087	.395	3.167	.003	.304	3.291
Lingkungan Kerja Non Fisik	.186	.090	.261	2.057	.045	.294	3.397
Beban Kerja	.292	.141	.293	2.078	.043	.238	4.210

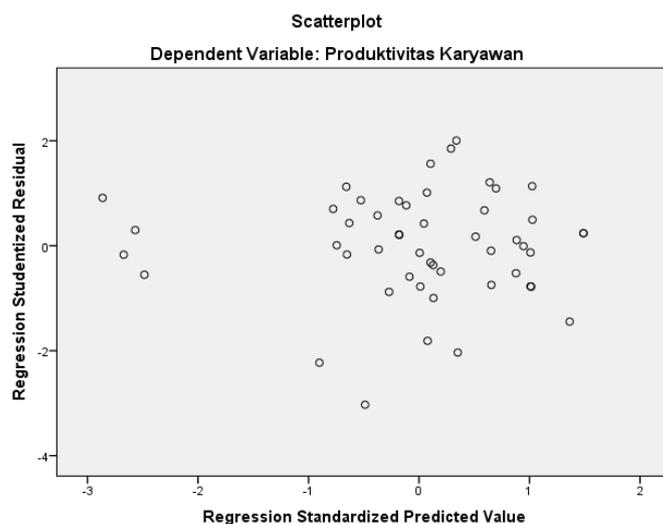
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Uji Heterokedastisitas



Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.199	.950		1.262	.213
1 Lingkungan Kerja Fisik	.055	.055	.261	.995	.325
Lingkungan Kerja Non Fisik	-.064	.057	-.297	-1.113	.271
Beban Kerja	.011	.089	.037	.126	.901

a. Dependent Variable: ABS_RES



LAMPIRAN 10
ANALISIS DESKRIPTIF

No	Keterangan	Karakteristik	Jumlah
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	50
		Perempuan	0
Jumlah			50
2.	Usia	Kurang dari 25 tahun	2
		25 tahun - 30 tahun	15
		31 tahun - 40 tahun	9
		41 tahun - 50 tahun	17
		Lebih dari 50 tahun	7
Jumlah			50
3.	Pendidikan Terakhir	SMP	1
		SMA/SLTA	46
		Diploma	3
		Sarjana (S1)	0
Jumlah			50
5.	Lama Bekerja	Kurang dari 3 tahun	2
		3 tahun - 5 tahun	5
		6 tahun - 10 tahun	11
		Lebih dari 10 tahun	32
Jumlah			50
6.	Penghasilan	Kurang dari Rp 1.000.000	0
		Rp 1.000.000 - Rp 2.500.000	1
		Rp 2.500.000 - Rp 5.000.000	42
		Rp 5.000.000 - Rp 7.500.000	7
		Lebih dari Rp 7.500.000	0
Jumlah			50