



**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. TELKOM INDONESIA (Persero) Tbk,
CABANG BOGOR**

Skripsi

Dibuat Oleh :

Muhammad Yughfar Fahlevi
0211 13 549

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

JANUARI 2021

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM INDONESIA
(Persero) Tbk.
CABANG BOGOR**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Pakuan

Bogor

Menyetujui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM, CA.)

Ketua Program Studi

(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM, CA.)

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. TELKOM INDONESIA (Persero) Tbk,
CABANG BOGOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada Hari Rabu, 20 Januari 2021

Muhammad Yughfar Fahlevi
0211 13 549

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang,



03-02-2021

(Dr.Chaidir, S.E.,MM)

Ketua Komisi Pembimbing



(Dr. Wonny Ahmad Ridwan, SE., MM)

Anggota Komisi Pembimbing



(Angka Priatna, S.E., MM)

LAMPIRAN KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS PAKUAN

Nomor : /KEP/REK/I/2021

**Tentang : PERNYATAAN MENGENAI SKRIPSI DAN SUMBER
INFORMASI SERTA PELIMPAHAN KEKAYAAN
INTELEKTUAL DI UNIVERSITAS PAKUAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Yughfar Fahlevi

NPM : 0211 13 549

Judul Skripsi/Tesis Desertasi : Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas
Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia
(Persero) Tbk, Cabang Bogor

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka di bagian akhir Skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, 06 Januari 2021

Muhammad Yughfar Fahlevi
021115557

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, 2020
Hak Cipta dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizing Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

ABSTRAK

Muhammad Yughfar Fahlevi. 021113549. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Bogor. Pembimbing: Wonny Ahmad Ridwan dan Angka Priatna. 2020.

PT. Telkom Indonesia Tbk, Cabang Bogor, memiliki hasil produktivitas kerja karyawan yang menurun pada tahun 2018 yang mengalami perubahan kenaikan /penurunan secara fluktuatif pada setiap tahunnya. Sedangkan hasil produktivitas karyawan harus mengalami peningkatan setiap tahunnya ataupun dalam keadaan yang stabil. Adapun masalah yang menyangkut lingkungan kerja saat ini yaitu kondisi lingkungan kerja yang belum cukup baik, dengan kebisingan lingkungan kerja yang belum sesuai dengan standar idealnya untuk menunjang hasil produktivitas kerja karyawan, sirkulasi udara dalam ruangan kerja belum memenuhi standar idealnya suatu ruangan, Hal ini pula yang mengidentifikasikan adanya lingkungan kerja yang kurang baik serta tidak nyaman yang diasumsikan akan memiliki kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya di suatu perusahaan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Verifikatif dengan menggunakan metode penelitian *explanatory survey* yang bertujuan untuk menguji hipotesis. Teknik penelitian yang digunakan adalah *statistik inferensial*. Penelitian ini dilakukan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Bogor yang berada di Kota Bogor. Jenis data yang digunakan oleh peneliti menggunakan dua jenis data yaitu data kualitatif dan data kuantitatif kemudian sumber datanya di antaranya data primer dan sekunder. Metode penarikan sampel menggunakan sensus atau *sampling jenuh* yang dipilih secara sengaja dengan jumlah populasi 68 karyawan divisi operasional. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis korelasi *Rank Spearman* dan Uji Hipotesis Koefisien Korelasi. Data diuji dengan menggunakan SPSS versi 23.

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap karyawan terkait dengan lingkungan kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Cabang Bogor menunjukkan hasil rata-rata sebesar 84%, dimana hasil nilai tersebut berada di interval (80%-100%) yang artinya bahwa lingkungan kerja pada PT. Telkom Indonesia sangat baik.. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan, jadi ketika kondisi lingkungan kerja didalam perusahaan memiliki kondisi ataupun keadaan yang baik maka kinerja karyawan akan baik juga. Hasil tersebut sejalan dengan hasil perhitungan analisis koefisien korelasi *rank spearman* sebesar 0,775 dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya bahwa lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk, Cabang Bogor mempunyai hubungan yang kuat dan signifikan. Nilai koefisien determinasi sebesar 60,06%, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi pada kinerja karyawan sedangkan sisanya 39,94% dipengaruhi faktor lain di luar lingkungan kerja.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja karyawan.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan kasih dan sayang-Nya kepada kita, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.TELKOM INDONESIA (Persero) Tbk, CABANG BOGOR**”. Tujuan dari penulisan skripsi ini guna memenuhi salah satu syarat untuk dapat menempuh ujian skripsi manajemen pada Fakultas Ekonomi di Universitas Pakuan.

Di dalam penulisan skripsi penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya bantuan, kritik, saran, dorongan, dan motivasi dari berbagai pihak yang telah membantu dalam pembuatan skripsi ini telah melibatkan banyak pihak yang sangat membantu dalam banyak hal. Oleh karena itu penulis tidak lupa mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Kedua orang tua tercinta yang telah memberikan do'a, perhatian, semangat dan dukungan yang luar biasa kepada penulis.
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak.,MM.,CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Bapak Dr. Wonny Ahmad Ridwan S.E.,M.M. selaku Ketua Komisi Pembimbing yang selalu meluangkan waktunya dan dengan ketulusan hatinya membimbing penulis.
5. Bapak Angka Priatna S.E. M.M. selaku Anggota Komisi Pembimbing yang selalu meluangkan waktunya dan dengan ketulusan hatinya membimbing penulis.
6. Pihak PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk, cabang Bogor yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat melakukan penelitian dan pengambilan data.
7. Seluruh teman-teman kelas Manajemen N angkatan 2013.
8. Semua pihak yang telah banyak membantu dalam penulisan seminar proposal penelitian ini yang tidak dapat penulis sebutkan semuanya.

Harapan penulis semoga penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat yang luas bagi perusahaan pada umumnya dan bagi penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu dengan hati yang terbuka, penulis mengharapkan kritik serta saran yang membangun guna kesempurnaan di waktu yang akan datang. Semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Bogor, 2 Februari 2021
Penulis

Muhammad Yughfar Fahlevi

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN DAN PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK	iv
LEMBAR HAK CIPTA	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah	7
1.2.1. Identifikasi Masalah.....	7
1.2.2. Perumusan Masalah	8
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	8
1.3.1. Maksud Penelitian.....	8
1.3.2. Tujuan Penelitian	8
1.4. Kegunaan Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.4. Unsur- unsur Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2. Lingkungan Kerja	12
2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja	13
2.2.2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja	15
2.2.3. Indikator Lingkungan Kerja.....	15
2.2.4. Kondisi Lingkungan Kerja yang Mempengaruhi Kegiatan Manusia	17
2.3. Produktivitas Kerja Karyawan.....	19
2.3.1. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan.....	19
2.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	20
2.3.3. Indikator Produktivitas Kerja.....	23
2.3.4. Ciri-ciri Pegawai yang Produktif	25
2.3.5. Tindakan-tindakan Untuk Meningkatkan Produktivitas	25

2.4.	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	26
2.4.1.	Penelitian Sebelumnya	26
2.5.	Kerangka Pemikiran.....	28
2.5.1.	Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan	28
2.5.2.	Hipotesis Penelitian.....	29
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
3.1.	Jenis Penelitian.....	31
3.2.	Objek Penelitian, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	31
3.2.1	Objek Penelitian	31
3.2.2	Unit Analisis	31
3.2.3	Lokasi Penelitian	31
3.3.	Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	32
3.3.1	Jenis Data Penelitian	32
3.3.2	Sumber Data Penelitian.....	32
3.4.	Operasionalisasi Variabel	32
3.5.	Metode Penarikan Sampel	33
3.6.	Metode Pengumpulan Data.....	33
3.7.	Uji Kualitas Data.....	34
3.7.1.	Uji Validitas	34
3.7.2.	Uji Reliabilitas	35
3.8	Metode Pengolahan Data/ Analisis Data	36
3.8.1.	Analisis Deskriptif	36
3.8.2.	Analisis Koefisien Korelasi.....	37
3.8.2.1	Analisis Koefisien Determinasi	38
3.8.2.2	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	38
 BAB IV HASIL PENELITIAN		
4.1	Hasil Pengumpulan Data.....	48
4.1.1	Profil Responden.....	49
4.2.	Lingkungan Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Cabang Bogor	52
4.3	Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Cabang Bogor	64
4.4	Pembahasan.....	72
4.4.1	Lingkungan Kerja PT. Telkom Indonesia Tbk, Cabang Bogor.	72
4.4.2	Produktivitas Kerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk, Cabang Bogor.....	73
4.4.3	Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk, Cabang Bogor.....	74

BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
5.1	Simpulan	78
5.2	Saran	78

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Job Description Divisi SDM.....	2
Tabel 1.2	Data Jumlah Karyawan Perunit/Divisi PT. Telekomunikasi Tbk, Cabang Bogor.....	3
Tabel 1.3	Ikhtisar Operasional Jumlah Produktivitas Pelanggan PT. Telekomunikasi Tbk, Cabang Bogor.....	5
Tabel 1.4	Data Lingkungan Kerja Divisi Corporat Affair dan General Affair Pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Cabang Bogor.....	6
Tabel 2.1	Daftar Warna dan Pengaruhnya.....	18
Tabel 2.2	Penelitian Sebelumnya.....	25
Tabel 3.1	Operasional Variabel.....	31
Tabel 3.2	Keterangan Skala Likert.....	34
Tabel 3.3	Ringkasan Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	35
Tabel 3.4	Ringkasan Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan.....	36
Tabel 3.5	Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja.....	37
Tabel 3.6	Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja Karyawan.....	37
Tabel 3.7	Kriteria Uji Reliabilitas.....	38
Tabel 3.8	Koefisien Korelasi dan Tafsirannya.....	40
Tabel 4.1	Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4.2	Data Karyawan Berdasarkan Usia Responden.....	50
Tabel 4.3	Data Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	50
Tabel 4.4	Data Karyawan Berdasarkan Masa Kerja.....	51
Tabel 4.5	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Penerangan Memperlancar Aktivitas Kerja.....	53
Tabel 4.6	Pendapat Responden Mengenai Cahaya yang Terdapat di Ruang Kerja Telah Memadai.....	53
Tabel 4.7	Pendapat Responden Mengenai Kondisi Udara di Ruang Kerja Memberikan Kenyaman Kerja dan Meningkatkan Gairah Semangat Kerja.....	54
Tabel 4.8	Pendapat Responden Mengenai Suhu Udara yang Sesuai Dengan Kebutuhan Karyawan.....	55
Tabel 4.9	Pendapat Responden Mengenai Ventilasi/ sirkulasi udara di ruang Kerja Berfungsi Dengan Baik.....	55
Tabel 4.10	Pendapat Responden Mengenai Lingkungan kerja teang dan dan bebas dari getaran bising mesin.....	56
Tabel 4.11	Pendapat Responden Mengenai Suara yang bising dapat Mengganggu konsentrasi dalam bekerja.....	56
Tabel 4.12	Pendapat Responden Mengenai Tersedianya AC untuk Menghilangkan bau ditempat kerja.....	57
Tabel 4.13	Pendapat Responden Mengenai Bau tidak sedap di lingkungan Dapat memepengaruhi produktivitas kerja karyawan.....	58
Tabel 4.14	Pendapat Responden Mengenai Adanya jaminan Keselamatan saat bekerja.....	58

Tabel 4.15	Pendapat Responden Mengenai Adanya petugas Keamanan Atau satpam di lingkungan kerja	59
Tabel 4.16	Pendapat Responden Mengenai atasan bersikap baik tidak Membeda-bedakan antara stratifikasi(tingkatan) kepada setiap karyawan	60
Tabel 4.17	Pendapat Responden Mengenai Atasan memberikan uraian Tugas/penjelasan terhadap tanggung jawab yang dapat di pahami	61
Tabel 4.18	Pendapat Responden Mengenai Menciptakan komunikasi Yang baik dengan atasan	62
Tabel 4.19	Pendapat Responden Mengenai dapat menjalin hubungan Komunikasi yang baik dengan rekan kerja	62
Tabel 4.20	Pendapat Responden Mengenai Rekan kerja selalu mengajari Jika ada pekerjaan yang tidak dimengerti	63
Tabel 4.21	Pendapat Responden Mengenai Meminimalisir perbedaan Pendapat antar karyawan agar tidak timbul perselisihan	63
Tabel 4.22	Hasil Rata-rata Responden Variabel Lingkungan Kerja	63
Tabel 4.23	Pendapat Responden Mengenai ketepatan dalam menyelesaikan Pekerjaan	65
Tabel 4.24	Pendapat Responden Mengenai memenuhi target pekerjaan Sesuai dengan target yang disepakati oleh perusahaan dan Karyawan untuk memperoleh hasil yang maksimal.....	65
Tabel 4.25	Pendapat Responden Mengenai hasil kerja karyawan meningkat Dari waktu ke waktu.....	66
Tabel 4.26	Pendapat Responden Mengenai hasil kerja karyawan sesuai Dengan standar yang telah ditetapkan.....	67
Tabel 4.27	Pendapat Responden Mengenai Meningkatkan kualitas kerja Sesuai dengan periode waktu tertentu	68
Tabel 4.28	Pendapat Responden Mengenai karyawan menghasilkan hasil Produktivitas perusahaan dengan kualitas yang baik dan memuaskan	68
Tabel 4.29	Pendapat Responden Mengenai Meminimalisir tingkat Kesalahan dalam bekerja.....	69
Tabel 4.30	Pendapat Responden Mengenai Memerbaiki kesalahan Yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan.....	69
Tabel 4.31	Pendapat Responden Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan Meminimalisir tingkat kesalahan kerja yang terjadi	70
Tabel 4.32	Pendapat Responden Karyawan menyelesaikan pekerjaan Dengan standar waktu yang ditentukan.....	71
Tabel 4.33	Pendapat Responden Target pekerjaan tidak tercapai, maka Karyawan siap bekerja lembur	71
Tabel 4.34	Pendapat Responden Mengenai Karyawan tidak melakukan Kegiatan lain diluar jam kerja	72
Tabel 4.35	Indeks Lingkungan Kerja	73
Tabel 4.36	Indeks Produktivitas Kerja Karyawan.....	74

Tabel 4.37	Korelasi <i>Rank Spearman</i> antara lingkungan kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan.....	75
------------	--	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Konstelasi Penelitian.....	29
Gambar 3.1	Kurva Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi	39
Gambar 4.1	Grafik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Gambar 4.2	Grafik Responden Berdasarkan Usia	50
Gambar 4.3	Grafik Responden Berdasarkan Pendidikan	51
Gambar 4.4	Grafik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	52
Gambar 3.1	Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 :	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2 :	Coding Variabel Lingkungan Kerja
Lampiran 3 :	Coding Variabel Produktivitas Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Tujuan mendirikan perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan yang optimal sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat. Dalam perkembangannya perusahaan diharapkan mengalami kemajuan, harapan yang cerah di kemudian hari merupakan salah satu dasar untuk mengambil tindakan-tindakan yang dianggap diperlukan pada saat sekarang. Namun dalam hal perusahaan memelihara dan mengembangkan perusahaan yang sudah didirikan merupakan suatu penerapan yang jauh lebih berat, karena akan menyangkut berbagai macam masalah yang lebih banyak dan silih berganti. Untuk menyelesaikannya maka perusahaan berusaha meningkatkan produksinya, penyusunan suatu sistem produksi yang baru yang dapat dilaksanakan dengan efektif apabila didorong dengan lingkungannya yang memuaskan perusahaan, walaupun lingkungan kerja tidak bekerja sebagai mesin dan peralatan produk yang langsung memproses bahan menjadi produk jadi, namun pengaruh dari lingkungan kerja akan terasa di dalam proses produksi yang dilaksanakan oleh perusahaan. Lingkungan kerja dalam perusahaan mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi di dalam perusahaan, untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus mampu memperhitungkan segala persoalan yang mempengaruhi proses kelancaran produksi secara cermat dan efisien. Salah satu caranya dengan menciptakan koordinasi yang baik berakibat penurunan serta naiknya tingkat pemborosan yang terjadi dalam perusahaan. <http://eprints.ums.ac.id/10796/3/>

Tinggi rendahnya produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh kegairahan atau semangat kerja. Semangat kerja dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya adalah faktor lingkungan kerja, menurut *Nitisemito (2017)*, menjelaskan bahwa definisi lingkungan adalah: "*Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada diperlukan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan*".

Seperti dijelaskan di atas bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut *deskripsi Gibson* bahwa lingkungan kerja merupakan serangkaian hal dari lingkungan yang dipersepsikan oleh orang-orang yang bekerja dalam suatu lingkungan organisasi dan mempunyai peran yang besar dalam mengarahkan tingkah laku karyawan. Artinya bagaimana karyawan merasakan bahwa lingkungan kerjanya baik atau buruk, menyenangkan atau tidak menyenangkan, mendukung atau justru menjadi tekanan, tergantung dari bagaimana karyawan akan memandang, menafsirkan dan memberi arti terhadap sesuatu yang terjadi didalam lingkungan kerjanya baik kondisi fisik maupun kondisi perusahaan

dan hubungan interpersonal didalamnya. Selanjutnya persepsi tersebut akan berpengaruh terhadap tingkah laku karyawan.

PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom) merupakan salah satu BUMN yang sahamnya ini dimiliki oleh Pemerintah Indonesia (52,47%), dan (47,53%) dimiliki oleh publik, Bank of New York, dan investor dalam negeri. PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom) juga menjadi pemegang saham mayoritas di 13 anak perusahaan, termasuk PT. Telekomunikasi Selular (Telkomsel).

Menurut Hasibuan (2014) produktivitas adalah meningkatnya output (hasil) yang sejalan dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Job Description Divisi SDM pada PT. Telekomunikasi Tbk Bogor dapat kita lihat pada

Tabel 1.1. Job Description Divisi SDM

No	Job Description Divisi SDM
1	Mengembangkan strategi HR untuk meningkatkan kualitas SDM dan organisasi
2	Mengelola Operasional ke-SDM-an
3	Mengembangkan dan mengelola rekrutmen, training dan program-program pengembangan SDM
4	Menetapkan, mereview dan mengelola system manajemen dan proses administrasinya
5	Menetapkan, mengelola, mereview Performance Appraisal dan system manajemen kerja
6	Membuat kebijakan-kebijakan baik untuk perusahaan maupun karyawan
7	Mendesain, mereview dan mengelola system informasi dan database HR
8	Mengembangkan desain (model dan struktur) organisasi serta kebutuhan SDM sesuai dengan perencanaan bisnis perusahaan
9	Pengembangan dan pemeliharaan perangkat organisasi, meliputi lingkup tugas dan tanggungjawab, uraian jabatan (job description), job evaluating, dan job class
10	Pengembangan system kepankangan yang mampu mengakomodasi kebutuhan organisasi dan pertumbuhan bisnis perusahaan
11	Mengembangkan system pengelolaan SDM perusahaan untuk dapat menunjang aktivitas bisnis perusahaan
12	Mengembangkan model pembinaan SDM perusahaan untuk dapat menunjang aktivitas bisnis perusahaan serta akomodasi kebutuhan pengembangan karir karyawan
13	Pengelolaan rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan sesuai kebutuhan bisnis dan kompetensi
14	Membentuk dan mengembangkan kemampuan atau kompetensi karyawan melalui program-program pembelajaran yang terintegrasi dengan kebutuhan bisnis perusahaan
15	Mengembangkan system SDM perusahaan dalam bentuk peraturan perusahaan dan kebijakan manajemen untuk serta menjalankan aktivitas
16	Pengelolaan terhadap performansi karyawan melalui hasil penilaian kinerja
17	Melakukan analisis dan evaluasi terhadap komposisi pegawai

Sumber : PT. Telekomunikasi Tbk Bogor

Berdasarkan Tabel 1.1 *Job Description* Divisi SDM terdapat 17 pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan. Pekerjaan-pekerjaan yang harus dikerjakan oleh karyawan merupakan pekerjaan yang mempunyai batas waktu tertentu untuk dapat terselesaikannya tugas tersebut.

Selama ini PT Telekomunikasi Tbk Bogor merupakan Perusahaan yang kreatif dan terkemuka di Indonesia yang selalu mengutamakan sumber daya manusia.

PT. Telekomunikasi Tbk Bogor telah melakukan berbagai hal untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas karena PT Telekomunikasi Tbk Bogor merupakan perusahaan yang selalu dituntut untuk menghasilkan output yang maksimal. Dalam beberapa tahun terakhir banyak hal yang menghambat perkembangan di PT. Telekomunikasi Tbk Bogor dalam sehingga hal-hal tersebut sangat dikhawatirkan oleh pihak manajemen perusahaan. PT. Telekomunikasi Tbk Bogor.

Dari survey awal melalui wawancara oleh beberapa karyawan PT. Telekomunikasi Tbk Bogor di dapatkan bahwa kenyataannya masih ada karyawan yang tidak melakukan pekerjaannya dengan baik dan menurunnya semangat kerja dalam melakukan Job Description yang disebabkan oleh karena:

1. Tugas Yang dia kerjakan tidak sesuai dengan kriteria yang karyawan inginkan.
2. Apa yang karyawan kerjakan dianggap berat sehingga masih kurang rasa tanggungjawab untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya.
3. Adanya ketidakpuasan dengan rekan sekerja.

Oleh karena kurangnya semangat kerja sehingga adanya pensiun dini yang mengakibatkan menurunnya data jumlah karyawan pada PT. Telekomunikasi Tbk Bogor. Data jumlah karyawan atau dapat di katakan juga data turnover karyawan suatu perusahaan dapat dilihat dari jumlah yang bekerja pada suatu perusahaan. Tabel 1.2 menyajikan tentang jumlah karyawan PT. Telekomunikasi Tbk Bogor.

Tabel 1.2. Data Jumlah Karyawan PerUnit/Divisi PT. Telekomunikasi Tbk Bogor

No	Nama Divisi	Jumlah Karyawan 2017	Jumlah Karyawan 2018
1	Corporat Affair	61	65
2	Corporate Communication	38	54
3	Direktorat Compliance & Risk Management	350	340
4	Direktorat Enterprise & Wholesale	55	56
5	Direktorat Human Capital & General Affair	5	5
6	Direktorat IT & Supply	73	70
7	Direktorat Keuangan	149	149
8	Direktorat Konsumer	151	148
9	Direktorat Network & Solution	54	50
10	Direktorat SDM	55	53
11	INTERNAL AUDIT	108	95
12	Kantor Perusahaan	44	39
13	Koptel	7	7
14	Project Manajement Office	12	12
15	Proyek Fastel Pemilu 2009	2	2
16	PT. Indonusa Telemedia	30	36
17	PT. Multimedia Nusantara	1	1
18	Strategic Invesment & Corporate Planning	52	56
19	Yayasan Kesehatan PegawaiTelkom	113	111
20	Yayasan Pendidikan Telkom	31	32
21	Yayasan Sandhykara PutraTelkom	18	17
	Grand Total	1409	1398

Sumber : PT. Telekomunikasi Tbk Bogor

Di dalam tabel 1.2 sumber data dari PT. Telekomunikasi Tbk Bogor yang memberikan informasi tentang jumlah karyawan PT. Telekomunikasi Tbk Bogor. Jumlah karyawan pada tahun 2017 sebanyak 1409 karyawan. Adanya perbedaan jumlah karyawan pada tahun 2018 yaitu sebanyak 1398 yaitu adanya penurunan dari Tahun 2017 dengan 2018 oleh karena faktor pensiun di PT. Telekomunikasi Tbk Bogor. PT. Telekomunikasi memiliki program untuk mengaktifkan dan mengoptimalkan karyawan dengan program restrukturisasi perusahaan dengan mengurangi jumlah karyawan. Pengajuan pensiun sebelum batas usia pekerja yang ditentukan untuk pensiun alami yaitu 56 tahun. Restrukturisasi adalah transformasi suatu sistem menjadi bentuk lain tanpa mengubah fungsionalitasnya, restrukturisasi dapat dilakukan dalam arah hitungan mundur melalui tiap tahap dari siklus tiap sistem. Program ini dilakukan secara alamiah melalui program pensiun dini, penawaran program pensiun yang dipercepat. Unit SDM Telkom sebenarnya telah melakukan perencanaan restrukturisasi perusahaan ini sejak tahun 1995, pada saat itu jumlah tenaga kerja PT. Telekomunikasi Indonesia keseluruhan adalah 37 ribu pekerja yang sebelumnya berjumlah 47 ribu pekerja.

Tabel 1.3. Ikhtisar Operasional Jumlah Produktivitas Pelanggan PT. Telekomunikasi Tbk

Tahun yang berakhir 31 Desember	2014	2015	2016	2017	2018
TELEPON KABEL TIDAK BERGERAK					
Jumlah pelanggan (dalam ribuan)	8.685	8.630	8.377	8.303	8.602
Jumlah produksi pulsa (dalam jutaan pulsa)*	75.451	62.940	54.186	9.403	8.054
*) dalam jutaan menit untuk tahun yang berakhir 31 Des 2017 dan 2018					
TELEPON NIRKABEL TIDAK BERGERAK (FLEXI)					
Jumlah pelanggan (dalam ribuan):					
Classy/Pascabayar	828	731	649	546	468
Trendy/Prabayar	5.535	11.994	14.490	17.615	13.770
Jumlah	6.363	12.725	15.139	18.161	14.238
ARPU (rata-rata 12 bulan-dalam ribuan Rupiah):					
Pascabayar	115	93	84	82	80
Prabayar	42	32	18	13	9
Campuran	53	38	22	15	10
Jaringan:					
Base Tranceiver Station/BTS (unit)	1.911	4.054	5.543	5.641	5.718
Jumlah kota yang termasuk dalam layanan	238	353	370	370	370
SELULER					
Base Transceiver Station/BTS (unit)	20.858	26.872	30.992	36.557	42.623
Kapasitas jaringan (dalam jutaan pelanggan)	50,5	67,3	85,2	98,6	115,9
Jumlah pelanggan (dalam jutaan)	47,9	65,3	81,6	94,0	107,0
Pascabayar (kartu IALO)	1,9	1,9	2,0	2,1	2,2
Prabayar (simPATI)	24,0	43,0	58,0	56,9	51,3
Prabayar (Kartu As)	22,0	20,3	21,6	35,0	53,5
ARPU - campuran (dalam ribuan Rupiah)	80	59	48	42	39
Pascabayar (kartu IALO)	264	216	214	211	197
Prabayar (simPATI)	84	63	48	42	45
Prabayar (Kartu As)	57	37	31	28	24
LAIN-LAIN					
Jumlah pelanggan (dalam ribuan)	241	645	1.145	1.649	1.789

Jumlah kota yang termasuk dalam layanan	88	375	378	431	456
Internet Dial-up (TelkomNet Instan):					
Rata-rata pengguna (dalam ribuan)	662	574	448	103	40
Jumlah produksi menit (dalam miliaran)	3,7	2,8	1,5	0,4	0,2
Televisi kabel dan berbayar (TelkomVision)					
Jumlah pelanggan (dalam ribuan)	67	210	179	213	1.000

Sumber Data: PT. Telekomunikasi

Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Karena lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja sangat baik. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari suasana kerja (yang meliputi: penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, tersedianya alat-alat pengamanan, suara bising yang ditekan seminimal mungkin), dari kondisi hubungan karyawan serta tersedianya fasilitas pendukung lain. Dengan adanya fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan, maka hal ini sangat berpengaruh langsung terhadap semangat kerja karyawan sehingga produktivitas pun meningkat. Ini adalah salah satu permasalahan yang sering di hadapi perusahaan yaitu bagaimana meningkatkan dan menjaga lingkungan kerja yang baik.

Menurut Sedarmayanti (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi dua jenis antara lain: lingkungan fisik dan lingkungan nonfisik. Lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, suhu udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik antara lain: struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, hubungan kerja sama antar karyawan di tempat kerja dan kelancaran organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman dapat juga memberikan kesetiaan konsumen agar tetap memilih PT. Telkom Indonesia Tbk. Cabang Bogor sebagai pilihan utamanya. Setelah penulis melakukan penelitian di PT. Telkom Indonesia Tbk, Cabang Bogor, maka diperoleh data laporan mengenai kondisi lingkungan kerja sebagai berikut

Tabel 1.4. Data Lingkungan Kerja Divisi *Corporat Affair dan General Affair* Pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Cabang Bogor yang mengalami penilaian kurang baik.

No	Faktor	Nilai	Keterangan
1.	Sirkulasi udara	Kurang baik	Masih terdapat ventilasi udara yang terbuka dalam ruangan ber-AC, sehingga pendingin ruangan tidak sejuk.
2.	Kebisingan lingkungan kerja	Kurang baik	Masih terdapat suara mesin skrup yang keras dan berisik.

Sumber data: Sekunder, PT. Telkom Indonesia Tbk, Cabang Bogor.

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan data lingkungan kerja yang kurang baik pada divisi *Corporat Affair dan General Affair* pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Cabang Bogor.

Dari fenomena yang terjadi karyawan yang kurang nyaman terhadap lingkungan kerja mengakibatkan kerugian terhadap perusahaan karena ketidaknyamanan lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga, target produksi permintaan yang sudah ditetapkan oleh

perusahaan setiap bulannya mengalami tidak tercapainya target, maka dari itu perusahaan perlu mengetahui apakah dampak dari lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan, sehingga perusahaan dapat mengambil keputusan tepat untuk mengatasi permasalahan tersebut. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :“**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM INDONESIA Tbk, CABANG BOGOR**”.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Cabang Bogor belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman dari lingkungan kerjanya pada sirkulasi udara dan kebisingan ruangan.
2. Adanya penurunan hasil produktivitas yang cukup signifikan pada tahun 2018 sehingga menyebabkan tidak tercapainya target perusahaan untuk dapat mempertahankan eksistensi perusahaan dalam dunia persaingan antara perusahaan lain yang bersifat homogen.
3. Masih tingginya tingkat *Turnover* karyawan jumlah karyawan keluar dan karyawan masuk yang tidak sebanding dan fluktuatif yang dapat dilihat dari data jumlah karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Cabang Bogor pada dua tahun terakhir

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi tersebut maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Cabang Bogor ?
2. Bagaimana produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Cabang Bogor ?
3. Bagaimana hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Cabang Bogor ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud dari Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan diantara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja karyawan, menyimpulkan hasil penelitian, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan di dalam perusahaan khususnya yang berkaitan dengan lingkungan

kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Telkom Indonesia Tbk, Cabang Bogor.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja pada PT Telkom Indonesia Tbk, Cabang Bogor.
2. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Cabang Bogor.
3. Untuk mengetahui bagaimana hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Cabang Bogor.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini memiliki kegunaan praktis maupun kegunaan akademis. Kegunaan tersebut antara lain :

1. Kegunaan Praktis
Penelitian ini dapat digunakan sebagai gambaran akan pentingnya lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan serta dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi PT. Telkom Indonesia Tbk, Cabang Bogor untuk pengambilan keputusan yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan.
2. Kegunaan Akademis
Kegunaan Akademis dari penelitian ini adalah untuk memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan memperluas wawasan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dalam hal hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Mengatur karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah suatu hal yang sangat sulit sekali dan bersifat kompleks, karena karyawan merupakan individu-individu yang berdiri sendiri. Dimana dari setiap individu mempunyai sifat dan perilaku yang berbeda-beda. Hal ini dapat dilihat dari latar belakang kehidupan, pendidikan, status sosial, keinginan dan adat istiadat.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berhubungan dengan rancangan dalam suatu organisasi untuk mewujudkan sasaran atau tujuan organisasi. Adapun definisi MSDM menurut para ahli adalah sebagai berikut

Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan. (Dessler 2014).

Simamora (2014 : 4) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

Dapat disimpulkan dari berbagai pendapat para ahli, bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses/konsep/seni/ilmu yang koncern pada perencanaan, perngorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian serta filosofi, kebijakan, prosedur, praktik dan pemberian kompensasi, pemeliharaan dan pengendalian yang digunakan untuk membangun hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien guna terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Jadi pada dasarnya, manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya dengan

manajemen personalia. Sebenarnya pengertian manajemen personalia tidak ada yang diterima secara umum, karena masing-masing pakar mengemukakan pengertian mereka masing-masing.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia adalah tugas MSDM untuk mengelola sumber daya manusia agar dapat memperoleh tenaga kerja yang baik guna mencapai tujuan organisasi

Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Malayu S.P Hasibuan (2014) adalah sebagai berikut:

1. **Perencanaan**
Adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujud nya tujuan.
2. **Pengorganisasian**
Adalah kegiatan untuk pengorganisasian semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koodinasi dalam bagan organisasi.
3. **Pengarahan**
Adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. **Pengendalian**
Adalah kegiatan pengendalian semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. **Pengadaan**
Adalah proses peningkatan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. **Pengembangan**
Adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan
7. **Kompensasi**
Adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. **Pengintegrasian**
Adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan perusahaan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. **Pemeliharaan**

Adalah kegiatan untuk, memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Merupakan fungsi MSDM yang sangat penting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari sebuah perusahaan.

2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan upaya mewujudkan hasil tertentu kegiatan orang lain. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia mempunyai peran penting dan dominan dalam manajemen. Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup berbagai masalah sebagaimana dikemukakan oleh Sedarmayanti (2014) mengemukakan sebagai berikut:

1. Penetapan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan organisasi berdasarkan *job description, job specification, job requirement dan job evaluation*.
2. Penetapan penarikan, seleksi dan penempatan pegawai berdasarkan azas *the right man it the right place and the right man on the right job*.
3. Penetapan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
4. Peramalan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Perkiraan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan suatu organisasi pada khususnya.
6. Pemantauan dengan cermat Undang-undang Perburuhan, dan kebijaksanaan pemberian balas jasa organisasi.
7. Pemantauan kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Pelaksanaan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi pegawai.
9. Pengaturan mutasi pegawai.
10. Pengaturan pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

Dari uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya organisasi, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Tenaga kerja selain diharapkan mampu, cakap, terampil, juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan pegawai dalam mewujudkan tujuan.

2.1.4 Unsur-unsur Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Dengan manajemen daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan

Adapun unsur-unsur manajemen itu terdiri dari beberapa elemen yang disingkat dengan 6 M menurut Malayu S. P Hasibuan (2014) antara lain:

1. *Man*
Man merupakan keseluruhan sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi yang mempunyai peran yang sangat penting.
2. *Money*
Money merupakan alat bantu berupa alat pembayaran untuk kelancaran operasional baik intern maupun ekstern.
3. *Method*
Method merupakan suatu cara menggunakan semua sistem agar efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
4. *Machine*
Manajemen akan berfungsi jika produksi berjalan, maka machine disini adalah merupakan proses produksi suatu produk dari bahan mentah ke bahan jadi.
5. *Material*
Material adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan peralatan dan perlengkapan untuk mendukung kegiatan operasional.
6. *Market*
Pangsa pasar yang ada untuk menjual produk yang dihasilkan melalui sistem distribusi yang dipakai.

Dari uraian mengenai unsur-unsur manajemen tersebut di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa keenam unsur manajemen tersebut harus dilakukan atau dilaksanakan bersama-sama, bila dalam salah satu kegiatan unsur manajemen tersebut ada yang tidak terpenuhi maka kegiatan tidak akan berjalan dengan baik. Dalam suatu organisasi atau perusahaan unsur 6 M selalu berhubungan satu dengan yang lainnya sehingga unsur-unsur tersebut tidak bisa terpisahkan.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2014) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepadanya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2014) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja di sekitarnya dimana seorang bekerja, metode

kerjanya, serta pengaturan kerja yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktifitas. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman yang memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktifitas sehingga waktu kerja dapat di pergunakan secara efektif. Produktivitas akan semakin tinggi dan otomatis prestasi kerja karyawan juga akan semakin tinggi.

Menurut Simanjuntak, (2015) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Sedangkan menurut Mardiana, (2015) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Penulis mensintesisakan lingkungan kerja yaitu sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan selanjutnya diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan untuk penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2014) secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua), yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan fisik dapat di bagi dalam dua kategori, yaitu :

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur atau suhu udara, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaanya, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan lingkungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Membina hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis pegawai.

Menurut Mangkunegara (2016), jenis-jenis lingkungan kerja yaitu:

1. Kondisi lingkungan fisik yang meliputi:
 - a. Faktor lingkungan tata ruang kerja

Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan karena mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk mempermudah kegiatan. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan produktivitas kerja karyawan.
 - b. Faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja

Ruang kerja yang bersih, sehat, dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas karyawan.
2. Kondisi lingkungan kerja Non-fisik yang meliputi:
 - a. Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
 - b. Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang, semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasan dalam mengambil keputusan.
 - c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan atasan.
 - d. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik di antara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi di lingkungan perusahaan, maka anggota perusahaan akan berinteraksi saling mengerti satu sama lain, dapat menghilangkan perselisihan dan salah paham.
 - e. Kondisi psikologis dari lingkungan kerja yang meliputi:
 - 1) Rasa bosan

Kebosanan kerja dapat disebabkan perasaan yang tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah.
 - 2) Keletihan dalam bekerja

Keletihan bekerja terdiri dari dua macam yaitu keletihan kerja psikis dan keletihan psikologis yang dapat menyebabkan meningkatnya absen, trun over, dan kecelakaan.

Berdasarkan teori-teori lingkungan kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan serta lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Indikator lingkungan kerja meliputi pencahayaan, suhu udara, kebisingan, bau tidak sedap dan keamanan.

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemo (2015), yaitu sebagai berikut :

1. Pencahayaan
Yaitu untuk pekerjaan yang memerlukan ketelitian maka diperlukan penerangan yang cukup dan tidak menyilaukan.
2. Suhu udara
Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.
3. Kebisingan
Lingkungan kerja yang ramai dapat mengganggu konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Dekorasi atau tata ruang
Yaitu penataan, pewarnaan dan kebersihan setiap ruangan akan berpengaruh terhadap karyawan saat melakukan pekerjaan.
5. Hubungan karyawan
Aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan perpindahan para karyawan di dalam organisasi

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2016), yaitu sebagai berikut :

1. Suasana Kerja
Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri, suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja diantara orang-orang yang ada ditempat kerja tersebut.
2. Hubungan dengan rekan kerja
Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksud bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2014), indikator lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penghilatan jadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan terlambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai

2. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan tercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan manusia.

3. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "*Air Conditioner*" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu, faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu

upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan.

2.2.5 Kondisi Lingkungan Kerja yang Mempengaruhi Kegiatan Manusia

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga di capai suatu hasil yang optimal diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksiuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam waktu yang lama. Lebih jauh lagi keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Sedarmayanti (2017), menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang terang) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.
2. Temperatur atau suhu udara di tempat kerja
Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.
3. Kelembaban di tempat kerja
Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak napas, dan tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani.
5. Kebisingan di tempat kerja
Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat, makin lama telinga mendengar kebisingan makin buruk akibatnya diantaranya pendengaran dapat makin berkurang. Intensitas biasanya diukur dengan satuan decibel (dB), yang menunjukkan besarnya arus energi persatuan luas. Frekuensi yang menunjukkan jumlah gelombang suara yang sampai ditelinga setiap detik diinyatkan dengan jumlah getaran atau Hertz (Hz).
6. Getaran mekanis di tempat kerja
Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya.
7. Bau-bauan di tempat kerja
Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.
8. Tata warna di tempat kerja
Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

Dibawah ini terdapat daftar beberapa warna yang dapat mempengaruhi perasaan manusia.

Tabel 2.1 Daftar Warna dan Pengaruhnya

No	Warna	Sifat	Pengaruh	Untuk ruang kerja
1	Merah	Dinamis, merangsang, dan panas.	Menimbulkan semangat kerja.	Pekerjaan sepiantas (singkat)
2	Kuning	Keanggunan, bebas, hangat.	Menimbulkan rasa gembira dan merangsang urat syaraf mata.	Gang-gang jalan lorong
3	Biru	Tenang, tentram dan sejuk.	Mengurangi tekanan atau ketagangan.	Berpikir konsentrasi

Selain warna merangsang emosi atau perasaan, warna dapat memantulkan sinar yang diterimanya. Banyak atau sedikit pantulan dari cahaya tergantung dari macam warna itu sendiri.

9. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata ruang yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk di putar ditempat kerja.

11. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Kemanan (SATPAM).

2.3 Produktivitas Kerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja merupakan suatu istilah yang sering digunakan dalam perencanaan pengembangan industri pada khususnya dan perencanaan pengembangan ekonomi nasional pada umumnya. Pengertian produktivitas pada umumnya lebih dikaitkan dengan pandangan produksi dan ekonomi, sering pula dikaitkan dengan pandangan sosiologi. Tidak dapat diingkari bahwa pada akhirnya apapun yang dihasilkan melalui kegiatan organisasi dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat termasuk di dalam tenaga kerja itu sendiri.

Berbagai definisi mengenai produktivitas kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli: Produktivitas kerja adalah perbandingan antara input dengan output, dimana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik (Hasibuan 2015).

Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang/jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap perkerja/karyawan. Secara umum, produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan meningkatkan hasil kerja karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh setiap masing-masing individu (Siagian, 2014).

Produktivitas kerja adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit (Sinungan 2014).

Hartatik (2014), mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana, maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa tanah; bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin, dan alat-alat serta tenaga kerja.

Dewasa ini, produktivitas individu mendapat perhatian cukup besar. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa sebenarnya produktivitas manapun bersumber dari individu yang melakukan kegiatan. Namun individu yang dimaksudkan adalah individu sebagai tenaga kerja yang memiliki kualitas kerja yang memadai.

Rumus produktivitas sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}} \text{ Atau } \frac{\text{Efektivitas menghasilkan Output}}{\text{Efisiensi penggunaan Input}}$$

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan, perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Hartatik (2014), menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Tenaga Kerja
Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas dikarenakan adanya tenaga kerja yang lebih sehat, terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat, karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi.
2. Seni serta Ilmu Manajemen
Manajemen adalah faktor produksi dan sumber daya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui

penerapan teknologi serta pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

3. Modal

Modal perusahaan merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dapat menyediakan peralatan bagi manusia, yaitu membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai membuat semangat kerja bertambah, sehingga secara tidak langsung produktivitas dapat meningkat.

Menurut Hartatik (2014), ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

1. *Knowledge*

Pengetahuan (*knowledge*) merupakan salah satu yang mendasari pencapaian produktivitas. Pengetahuan lebih berorientasi pada inteligensi, daya pikir dan penguasaan ilmu, serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

2. *Skill*

Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kejuruan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis.

3. *Abilities*

Kemampuan (*Abilities*) terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian, apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki *ability* yang tinggi pula.

4. *Attitude*

Sikap (*Attitude*) merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan.

Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah, enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja adalah :

1. Sikap kerja, seperti: ketersediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.
2. Tingkat ketrampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta ketrampilan dalam teknik industri.

3. Hubungan antar tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk
4. meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*quality control circle*) dan panitia mengenai kerja unggul.
5. Manajemen produktivitas, yaitu: manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
6. Efisiensi tenaga kerja, seperti: perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
7. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam usaha, dan berada pada jalur yang benar dalam usaha.

Disamping hal tersebut, terdapat pula berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, di antaranya adalah:

1. Sikap mental, berupa: Motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja.
2. Pendidikan
Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti penting produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.
3. Keterampilan
Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin trampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan menjadi lebih trampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup.
4. Manajemen
Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan personalia untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan staff/bawahannya. Apabila manajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang produktif.
5. Hubungan Industrial
Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
6. Tingkat Penghasilan
Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

7. Gizi dan Kesehatan
Apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.
8. Jaminan Sosial
Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan dapat menimbulkan kesenangan bekerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.
9. Lingkungan dan iklim kerja
Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.
10. Sarana produksi
Sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.
11. Teknologi
Apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju tingkatannya maka akan memungkinkan:
 - a. Tepat waktu dalam penyelesaian produksi.
 - b. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu.
12. Kesempatan prestasi
Pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karir atau pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja

2.3.3 Indikator Produktivitas Kerja

Indikator produktivitas kerja menurut Hartatik (2014), bila suatu organisasi mengabaikan pengembangan sumber daya manusia, akan berakibat pada turunnya semangat kerja dan produktivitas pegawai. Adapun indikator produktivitas kerja yang akan timbul tersebut adalah sebagai berikut :

- 1 Tingkat Perolehan Hasil
Telah dijelaskan bahwa produktivitas adalah kepatuhan seorang dalam menghasilkan barang dan jasa. Berdasarkan dari pendapat tersebut dengan adanya produktivitas pegawai yang rendah otomatis hasil produksi barang atau jasa akan menurun.

2. Kualitas yang dihasilkan
Dalam kegiatan menghasilkan produk, perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik, sebab apabila produk yang dihasilkan kurang baik, kualitas produk akan menurun.
3. Tingkat Kesalahan
Salah satu penyebab dari turunnya produktivitas pegawai dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan, sebab apabila tingkat kesalahan tinggi produktivitas akan rendah.
4. Waktu yang dibutuhkan
Kegiatan proses produksi memerlukan waktu yang cukup. Sebab, apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk kurang, yang dihasilkan juga sedikit, sehingga target produksi tidak tercapai.

Sedangkan menurut Dharma (2015), untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

1. Kualitas pekerjaan
Kualitas pekerjaan menyangkut mutu yang dihasilkan. Seorang karyawan dituntut untuk mengutamakan kualitas dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Seorang karyawan sebagai sumber daya yang menjalankan dan melaksanakan manajemen disuatu organisasi memiliki kehidupan kerja yang berkualitas.
2. Kuantitas pekerjaan
Perkembangan organisasi menuntut adanya kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan menyangkut pencapaian target, hasil kerja yang sesuai dengan organisasi.
3. Efisiensi
Karyawan harus memiliki paham yang memandang waktu sebagai sumber daya yang harus benar-benar dipergunakan dengan tepat dan memperaktekan pada tugas-tugasnya yang diberikan orang tepat pada waktu yang ditentukan serta mengutamakan prinsip efisien.
4. Semangat Kerja
Semangat kerja berhubungan dengan menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok dan kegembiraan.
5. Disiplin Kerja
Dalam melaksanakan disiplin kerja, disiplin kerja yang baik dapat diukur dalam wujud yaitu pimpinan atau pegawai datang dan pulang kantor tepat waktu yang ditentukan, menghasilkan pekerjaan yang baik kuantitasnya maupun kualitas yang memuaskan, dan melaksanakan tugas penuh semangat.

Menurut Sutrisno (2016), indikator produktivitas kerja meliputi:

1. Kemampuan
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang di capai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
3. Semangat kerja
Semangat kerja merupakan hasil untuk lebih baik dari hati kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri
Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.
5. Mutu
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.
6. Efisiensi
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.3.4 Ciri-ciri Pegawai yang Produktif

Ciri-ciri pegawai yang produktif adalah :

1. Cerdas dan dapat belajar dengan relatif cepat;
2. Komponen secara professional;
3. Kreatif dan inovatif;
4. Memahami pekerjaan;
5. Belajar dengan cerdas, menggunakan logika, efisien, tidak mudah menyerah;
6. Selalu mencari perbaikan-perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti;
7. Dianggap bernilai oleh atasannya;
8. Memiliki catatan prestasi yang baik;
9. Selalu meningkatkan kualitas diri. (*Umar, 2015:25*)

2.3.6 Tindakan-tindakan untuk Meningkatkan Produktivitas

Berbagai bentuk pelaksanaan usaha untuk menaikkan produktivitas di perusahaan dapat dilakukan mulai dari tindakan di bidang produksi, pemasaran,

pembiayaan sampai kepada tindakan manajemen, tindakan pembinaan personil, rekayasa, penyusunan pabrik, transportasi, dan lain-lain. Sebagai contoh yang paling dekat dengan jurusan manajemen adalah perbaikan-perbaikan sebagai berikut :

1. Teknik tata cara kerja;
2. Peningkatan K3;
3. Perbaikan tata letak pabrik;
4. Perbaikan desain produk;
5. Perbaikan desain dan pemilihan proses;
6. Penggunaan alat bantu kerja;
7. Pengendalian persediaan sampai nihil (JIT);
8. Perencanaan dan pengendalian produksi;
9. Pengendalian kualitas sampai pada *zero defect*;
10. Rekayasa nilai, dan;
11. Optimasi. (*Jimmy, 2014:692*)

Dari teori-teori produktivitas kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi yang dibandingkan antara input dan output dimana outputnya harus memiliki nilai tambah serta dapat menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya, serta dapat dinilai dalam indikator produktivitas kerja yang meliputi: tingkat perolehan hasil, kualitas yang dihasilkan, tingkat kesalahan, waktu yang dibutuhkan.

2.4. Penelitian Sebelumnya

Penelitian mengenai Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan telah di lakukan oleh peneliti sebelumnya dan hasil penelitian yang berbeda-beda antara satu peneliti dengan peneliti lainnya. Untuk lebih jelasnya mengenai penelitian sebelumnya, dapat di lihat pada tabel seperti dibawahini:

Tabel 2.2 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Hasil	Publikasi
1.	Niken Armi Pista	Hubungan lingkungan kerja dengan Produktivitas Karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto	Lingkungan Kerja(X) Produktivitas KerjaKaryawan(Y)	Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto yang berjumlah 57 orang. Instrumen penelitian ini adalah angket model Skala Likert yang telah diuji dengan menghitung Validitas dan Reliabilitas melalui SPSS Versi 23 Data dianalisis dengan menggunakan rumus korelasi <i>product</i>	http://repository.unp.ac.id/12425/1/A_01_NI_KEN_ARMI_PISTA_13045_92_4475_2017.pdf

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Hasil	Publikasi
				<p><i>moment</i>. Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa:</p> <p>1) produktivitas kerja pegawai pada dinas Pendidikan Kota Sawahlunto berada pada kategori cukup tinggi yaitu 71,2% dari skor ideal</p> <p>2) Lingkungan kerja pada Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto berada pada kategori cukup yaitu 66,1% dari skor ideal,</p> <p>3) terdapat hubungan yang berarti antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pegawai pada dinas Pendidikan Kota Sawahlunto dengan koefisien korelasi r hasil (0,365) > r tabel (0,361) pada taraf kepercayaan 99% dan t hitung (2,77) > t tabel (2,660) pada taraf kepercayaan 99% maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pegawai pada dinas Pendidikan Kota Sawahlunto. Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto.</p>	
2.	Devi Ayu Safitri	Hubungan lingkungan Kerja dengan produktivita	Lingkungan Kerja (X) Produktivitas Kerja Karyawan(Y)	Hasil analisis koefisien rank spearman diperoleh $r = 0,832$, artinya hubungan lingkungan kerja	Universitas Pakuan 2018

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Hasil	Publikasi
		s kerja karyawan pada PT. Hikmat Fashion Jakarta		dengan produktivitas kerja karyawan memiliki tingkat hubungan sangat kuat. Hasil analisis koefisien determinasi KD = 69,22%. Menunjukkan bahwa kontribusi hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan sebesar 69,22%, sedangkan sisanya 30,78% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar lingkungan kerja yang tidak diteliti. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,3853 > 1,682$ artinya H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Hikmat Fashion Jakarta.	
3.	Putra Ferdia Dwi	Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada Dinas Pertanian , Perikanan , dan Kehutanan Kota Metro	Lingkungan Kerja (X) Produktivitas KerjaKaryawan (Y)	Hasil analisis lingkungan kerja berhubungan sangat erat dengan produktivitas kerja pegawai nilai $\rho = 0,836$, berdasarkan interpretasi tingkat hubungan maka termasuk dalam tingkat hubungan sangat kuat t_{hitung} diperoleh nilai 11.419 dan dk (58)= 56 adalah 2003, sehingga nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ yang didapat dari taraf signifikan (t) = 5% ($\alpha = 0,05$), maka H_a ada didaerah penolakan berarti H_a diterima artinya antara variabel X dan Y ada hubungan yang signifikan.	Universitas Muhammad -iyah Metro 2015
4.	Dian Pertiwi	Hubungan Lingkungan kerja	Lingkungan kerja (X) dengan	Hasil koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,673	Universitas Pakuan

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Hasil	Publikasi
		dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Priskila Prima Makmur Citereup Bogor	Produktivitas kerja karyawan(Y)	yang artinya hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Priskila Prima Makmur adalah kuat. Analisis koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 45,29% artinya lingkungan kerja mempunyai kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan. Uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,291 > 1,654$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Priskila Prima Makmur Citereup, Bogor.	
5	Eva Fathussyaadah	Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja karyawan Bagian Produksi Susu UHT PT.Indolakto.	Lingkungan kerja (X) dengan Produktivitas Kerja Karyawan(Y)	Salah satu upaya dalam peningkatan produktivitas kerja adalah dengan melihat aspek lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang memenuhi aspek kenyamanan dan keamanan dalam pekerjaan. Fenomena yang terjadi di lingkungan kerja dimana faktor lingkungan kerja fisik dan non fisik menjadi kendala menjadi latar belakang dalam penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi susu UHT PT. Indolakto dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek yang menjadi penelitian adalah karyawan bagian produksi susu UHT PT.	Jurnal Ekonomak Vol. VI No. 2 April 2020 http://ejournal.stiepgri.ac.id/index.php/ekonomak/article/view/107/75

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Hasil	Publikasi
				Indolakto dengan total sample 65 dengan metode <i>random sampling</i> . Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X) dan variabel terikatnya produktivitas kerja (Y). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini untuk mendapatkan kesimpulan adalah regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS 23. Hasil dari penelitian ini terdapat pengaruh yang kurang signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.	

2.5 Kerangka Pemikiran

2.5.1 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

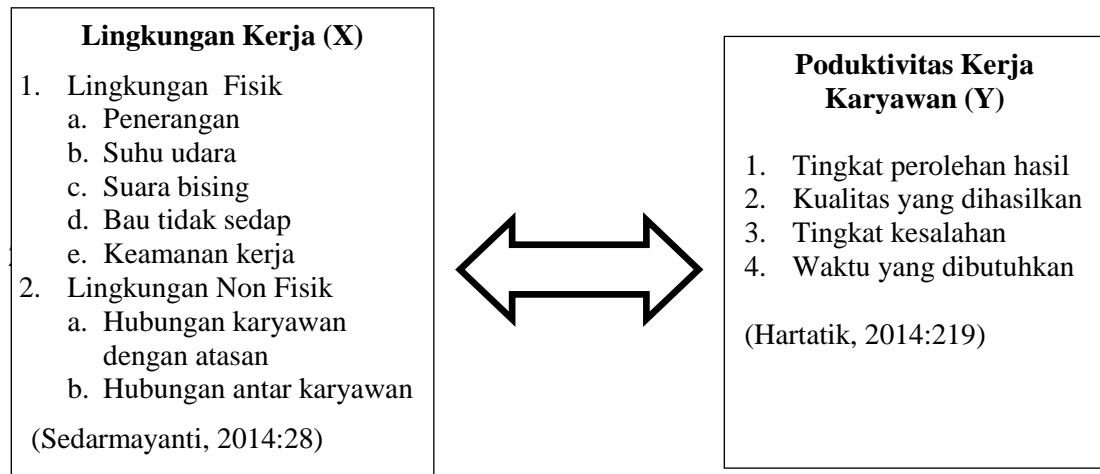
Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam suatu produktivitas.

Produktivitas kerja karyawan berkaitan dengan lingkungan kerja, karena produktivitas kerja karyawan bukan hanya dengan tanggung jawab pimpinan perusahaan, tetapi juga produktivitas mempunyai hubungan pada kondisi kerja karyawan. Dimana lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting karena cenderung lebih produktif dilingkungan kerja yang nyaman, sehingga kualitas kenyamanan diturunkan dari kondisi lingkungan kerja dapat menentukan produktivitas kerja karyawannya. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap para karyawan yang melakukan pekerjaan.

Dengan adanya lingkungan kerja yang terjamin, maka karyawan akan dengan mudah dan semangat melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Apabila hal tersebut bisa dilaksanakan oleh karyawan, maka tujuan perusahaan akan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Penelitian yang menyangkut hubungan

lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan telah banyak dilakukan salah satunya oleh Devi ayu safitri (2018), Hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Hikmah Fashion Jakarta. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan dan berdasarkan hasil analisis data koefisien rank spearman lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

Adapun konstelasi penelitiannya sebagai berikut



Gambar 2.1. Konstelasi Penelitian

2.5.2 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai sesuatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hubungan hal tersebut, yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Diduga terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT.Telkom Indonesia Tbk, Cabang Bogor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian Verifikatif. Metode penelitian yang digunakan adalah *Explanatory survey*. Teknik penelitian yang digunakan adalah statistik inferensial. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis serta menjelaskan hubungan antar variabel.

3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Lingkungan Kerja sebagai variabel independen (X) dengan indikator penerangan, suhu udara, suara bising, bau tidak sedap, keamanan dan hubungan kerja. Serta Produktivitas Kerja Karyawan sebagai variabel dependen (Y) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh keberadaan variabel bebas, dengan indikator tingkat pencapaian hasil, kualitas yang dihasilkan, tingkat kesalahan dan waktu yang dibutuhkan.

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini yaitu individual dalam suatu kelompok/ organisasi. Dalam penelitian ini yang menjadi unit analisisnya yaitu PT. Telkom Indonesia Tbk divisi *Corporat Affair dan General Affair* pada tahun 2018 dengan jumlah karyawan yang berjumlah 68 karyawan.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi pada penelitian ini adalah PT. Telkom Indonesia Tbk Cabang Bogor yang beralamat di Jalan Padjadjaran No.37, RT.04/RW.06, Bantarjati, Bogor Utara, Kota Bogor, Jawa Barat 16153. Pelaksanaan penelitian akan dilaksanakan mulai bulan November 2019 sampai dengan selesai.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data yang diteliti adalah data kuantitatif sebagai penunjang data kualitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Kualitatif

Adalah data yang diperoleh dari PT. Telkom Indonesia Tbk, Cabang Bogor dalam bentuk informasi baik berupa lisan maupun tulisan. Data kualitatif diperoleh melalui observasi, dan kepustakaan.

2. Data Kuantitatif

Adalah data yang diperoleh dari PT. Telkom Indonesia Tbk, Cabang Bogor dalam bentuk angka-angka. Data kuantitatif diperoleh melalui kuisioner yang akan dibagikan dan berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini di peroleh melalui dua sumber yaitu ;

1. Data Primer

Data primer, data yang diperoleh melalui hasil penelitian secara langsung terhadap objek yang diteliti yaitu PT. Telkom Indonesia Tbk, Cabang Bogor dan data primer yang dimaksud adalah hasil observasi untuk pengambilan data juga memberikan kuisioner kepada karyawan untuk dijawabnya.

2. Data Sekunder

Data sekunder, data yang diperoleh berupa data-data dari berbagai dokumen atau laporan tertulis lainnya yang tersedia pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Cabang Bogor.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel
Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada
PT. Telkom Indonesia Tbk, Cabang Bogor

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Lingkungan Kerja (X)	1. Lingkungan Fisik		
	a. Penerangan	1. Penerangan yang ada (matahari & listrik) diruang kerja telah sesuai dengan standar idealnya suatu ruangan 2. Penerangan memperlancar aktivitas kerja 3. Cahaya yang terdapat diruang kerja telah memadai.	Ordinal
	b. Suhu Udara	4. Kondisi udara diruangan kerja memberikan kenyamanan kerja dan meningkatkan gairah semangat kerja. 5. Suhu udara yang sesuai dengan kebutuhan karyawan 6. Ventilasi/ sirkulasi udara diruang kerja berfungsi dengan baik.	Ordinal
	c. Suara bising	7. Lingkungan kerja tenang dan bebas dari getaran dan bising mesin. 8. Suara yang bising dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. 9. Lingkungan kerja jauh dari kebisingan suara lintasan transportasi jalan	Ordinal
	d. Bau Tidak Sedap	10. Bau dari limbah pabrik mengganggu kepekaan penciuman. 11. Tersedianya AC untuk menghilangkan bau ditempat kerja 12. Bau tidak sedap di lingkungan dapat mempengaruhi konsentrasi kinerja karyawan.	Ordinal
	d.Keamanan kerja	13. Adanya jaminan keselamatan saat bekerja. 14. Terdapat peralatan dan perlengkapan guna membantu dalam kondisi aman untuk dipakai. 15. Adanya petugas keamanan/satpam di lingkungan kerja.	Ordinal
	2. Lingkungan Non Fisik		
	a. Hubungan Karyawan dengan	16. Atasan bersikap tidak membeda-bedakan antara startifikasi (tingkatan) kepada setiap karyawan 17. Atasan memberikan uraian tugas/ penjelasan terhadap	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
	atasan	tanggung jawab yang dapat dipahami.	
	b. Hubungan antar karyawan	18. Dapat menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja. 19. Rekan kerja selalu mengajari jika ada pekerjaan yang tidak dimengerti.	Ordinal
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	a. Tingkat Perolehan Hasil	1. Ketepatan dalam menyelesaikan produksi. 2. Memenuhi target produksi sesuai dengan target yang disepakati oleh perusahaan dan karyawan untuk memperoleh hasil optimal 3. Hasil kerja karyawan meningkat dari waktu ke waktu.	Ordinal
	b. Kualitas yang dihasilkan	4. Produk yang dihasilkan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan di perusahaan ataupun organisasi 5. Meningkatkan kualitas kerja sesuai dengan periode waktu tertentu. 6. Karyawan menghasilkan hasil produktivitas perusahaan dengan kualitas yang baik dan memuaskan.	Ordinal
	c. Tingkat kesalahan	7. Meminimalisir tingkat kesalahan dalam berproduksi. 8. Memperbaiki kesalahan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan. 9. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan meminimalisir tingkat kesalahan kerja yang terjadi.	Ordinal
	d. Waktu yang dibutuhkan	10. Karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar waktu yang ditentukan. 11. Target produksi tidak tercapai, maka karyawan siap bekerja lembur. 12. Karyawan tidak melakukan kegiatan lain diluar jam kerja.	Ordinal

Sumber data :Sekunder, Diolah 2019

3.5 Metode Penarikan Sampel

Dalam melakukan penelitian, metode pengambilan sampel yang penulis gunakan termasuk dalam *Nonprobability Sampling* dimana anggota populasi tidak memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi sampel, karena pengambilan sampel dari seluruh responden divisi *Corporat Affair dan General Affair* yang berada pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Cabang Bogor sebanyak 68 orang pada tahun 2018 dengan menggunakan metode sensus.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yaitu pengumpulan data dengan cara :

1. Data primer

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh riset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang diperoleh langsung dari responden melalui prosedur pengambilan data sebagai berikut:

a. Observasi

Cara pengambilan data mengenai hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dengan mengamati langsung yang dapat dilakukan dengan menggunakan indra.

b. Survei yang dilakukan dengan cara :

1) Wawancara

Dilakukan terhadap pihak yang berkepentingan, guna memperoleh informasi yaitu dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara langsung kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan fenomena yang diteliti.

2) Kuisisioner

Pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang disampaikan kepada responden yang sudah dibuat secara tertulis tentang hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert yaitu 5 (lima) butir skala yang dapat mencerminkan pendapat responden.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka dari teori dan sumber yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta data yang diberikan oleh pihak perusahaan yaitu PT.Telkom Indonesia Tbk, Cabang Bogor .Berikut tabel Skala Likert:

Tabel 3.2 Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

(Sugiyono, 2017: 93)

3.7. Uji Kualitas Data

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliable sebab kebenaran data yang di olah sangat menentukan kualitas hasil penelitian. (Ghozali,2009:49)

3.7.1 Uji Validitas

Dalam penelitian yang dilakukan, peneliti mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuisisioner dengan menguji kualitas data yang diperoleh. Pengujian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui valid dan reliabel tidaknya semua instrumen kuisisioner yang berisi pernyataan dari setiap variabel. Karena kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas penelitian melalui Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

Uji Validitas merupakan alat ukur tes dalam kuisisioner. Validitas artinya sejauh mana tes yang dilakukan dapat mengukur dengan tepat dan metode yang dilakukan dalam validitas penelitian ini yaitu menggunakan Korelasi Product Moment Pearson, dengan rumus :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi (r-hitung)

n = Jumlah responden

$\sum x$ = Jumlah skor x

$\sum y$ = Jumlah skor y

$\sum xy$ = Hasil perkalian skor x dan skor y

(Sugiyono 2015)

Kriteria pengujian adalah:

Apabila diketahui : Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data dapat dinyatakan valid

Apabila diketahui : Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data dapat dinyatakan tidak valid

Hasil Uji Validitas

1. Variabel Lingkungan Kerja (X)

Dalam melakukan uji validitas untuk mengukur sah / valid atau tidaknya suatu kuesioner penulis melakukan analisis dengan menggunakan program excel. Kuesioner dikatakan valid dengan cara membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan ketentuan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan valid. Adapun setelah dilakukan uji coba dapat diperoleh hasil seperti pada dibawah ini:

Tabel 3.3. Ringkasan Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No Pernyataan	r-product momen hitung	r-product momen tabel	Kesimpulan
1	0,273	0,361	Tidak Valid
2	0,608	0,361	Valid
3	0,672	0,361	Valid
4	0,699	0,361	Valid
5	0,527	0,361	Valid
6	0,580	0,361	Valid
7	0,688	0,361	Valid
8	0,732	0,361	Valid
9	0,273	0,361	Tidak Valid
10	0,835	0,361	Valid
11	0,608	0,361	Valid
12	0,703	0,361	Valid
13	0,594	0,361	Valid
14	0,594	0,361	Valid
15	0,791	0,361	Valid
16	0,630	0,361	Valid
17	0,791	0,361	Valid
18	0,630	0,361	Valid

Dari hasil analisis terdapat nilai skor butir dengan nilai skor total. Nilai ini kemudian kita bandingkan dengan nilai r_{tabel} . r_{tabel} dicari pada signifikan 5% dengan $n = 30$, maka di dapat r_{tabel} sebesar 0,361. Berdasarkan nilai analisis didapat nilai korelasi untuk butir pertanyaan yang lebih dari 0,361 atau pertanyaan valid yaitu sebanyak 18 butir pernyataan, sedangkan butir pernyataan kurang dari 0,361 atau pernyataan tidak valid yaitu sebanyak 2 butir pernyataan.

2. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Dalam melakukan uji validitas untuk mengukur sah / valid atau tidaknya suatu kuesioner penulis melakukan analisis dengan menggunakan program excel. Kuesioner dikatakan valid dengan cara membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan ketentuan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan valid. Adapun setelah dilakukan uji coba dapat diperoleh hasil seperti pada dibawah ini:

Tabel 3.4. Ringkasan Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

No Pernyataan	r-product momen hitung	r-product momen tabel	Kesimpulan
1	0,664	0,361	Valid
2	0,638	0,361	Valid
3	0,790	0,361	Valid
4	0,782	0,361	Valid
5	0,555	0,361	Valid
6	0,428	0,361	Valid
7	0,680	0,361	Valid
8	0,775	0,361	Valid
9	0,678	0,361	Valid
10	0,473	0,361	Valid
11	0,637	0,361	Valid
12	0,652	0,361	Valid

Dari hasil analisis terdapat nilai skor butir dengan nilai skor total. Nilai ini kemudian kita bandingkan dengan nilai r_{tabel} . r_{tabel} dicari pada signifikan 5% dengan $n = 30$, maka di dapat r_{tabel} sebesar 0,361. Berdasarkan nilai analisis didapat nilai korelasi untuk butir pertanyaan lebih dari 0,361 atau pertanyaan valid yaitu sebanyak 12 butir pernyataan atau semua pernyataan valid.

Uji Reliabilitas

1. Variabel Lingkungan Kerja (X)

Tabel 3.5. Hasil uji reliabilitas Lingkungan Kerja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.920	16

Dari hasil analisis terdapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,920, sedangkan nilai r kritis sebesar 0,60, karena $0,920 > 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir soal penelitian tersebut *reliabel*. *No of items* 16 ini menjelaskan bahwa butir soal yang valid saja yang diuji ke dalam uji reliabilitas.

2. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 3.6. Hasil uji reliabilitas Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.863	12

Dari hasil analisis terdapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,863, sedangkan nilai r kritis sebesar 0,60, karena $0,863 > 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir soal penelitian tersebut reliabel. *No of items* 12 ini menjelaskan bahwa butir soal yang valid saja yang diuji ke dalam uji reliabilitas.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2015:365) dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik *AlphaCronbach*'. Suatu instrumen dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal 0.6. Berdasarkan pendapat tersebut, maka diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *AlphaCronbach*'s $\geq 0,6$, sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai *AlphaCronbach*'s $\leq 0,6$.

Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

$$r_i = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dimana:

K = mean kuadrat antara subjek

$\sum S_i^2$ = mean kuadrat kesalahan

S_t^2 = varians total

Rumus untuk varians total dan varians item:

$$S_t^2 = \frac{\sum X_t^2}{n} - \frac{(\sum X_t)^2}{n^2}$$

$$S_i^2 = \frac{JK_i}{n} - \frac{JK_s}{n^2}$$

Dimana:

Jki = jumlah kuadran seluruh skor item

JKs = jumlah kuadran subjek

(Sugiyono 2015)

Tabel 3.7. Kriteria Penelitian Uji Reliabilitas

No	Interval	Keterangan
1	$\alpha < 0.6$	Kurang Reliabel
2	$0.6 < \alpha > 0.8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0.8$	Sangat Reliabel

3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah teknik analisa yang memberikan informasi hanya mengenai data yang di amati dan tidak bertujuan menguji hopotesis serta menarik kesimpulan yang digeneralisasikan terhadap populasi. Caranya adalah sebagai berikut:

1. Editing

Merupakan langkah awal pada tahap pengolahan data. Proses editing ini dimaksudkan untuk mengetahui kelengkapan dan kejelasan data. Proses editing meliputi:

- a. Mensortir kuesioner yang masuk apakah layak diproses atau didrop.
Misalnya untuk jawaban yang tidak lengkap.
- b. Memberi nomor kuesioner sebagai kendali.
- c. Memeriksa kelengkapan jawaban dan kejelasan makna jawaban.

2. Scoring

Yaitu langkah-langkah untuk pemberian skor atau nilai-nilai pada setiap butir pertanyaan dengan setiap variabel didalam kuesioner.

3. Tabulating

Tahapan lanjutan dalam rangkaian proses analisis data, lewat tabulasi akan segera tampak ringkasan dan susunan dalam bentuk tabel. Sehingga variabel bebas dan variabel terikat yang telah dijawab oleh responden melauli kuesioner dapat diperoleh kemudian data ini siap dianalisis.

4. Rata-rata

Nilai harapan dari suatu peubha acak, dan ukuran pemusatan dari suatu sebaran probabilitas.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

3.8.2 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau kekuatan hubungan antar variabel independet (X) dengan variabel dependent (Y) dengan menggunakan *Rank Spearman*. Menurut Sugiyono (2016:191) Rumus *Ranks Spearman*:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum b_i^2}{n^2 - 1} \text{ Dimana } d_i^2 = R X_i - R(Y_i)^2$$

Keterangan :

- r_s = Koefisien Korelasi Rank Spearman
- b_i = Ranking data variabel $X_i - Y_i$
- n = Jumlah Responden
- R = Ranking
- d_i = Selisih dari pasangan ranking ke-1

(Sugiyono, 2016:191)

Dimana hasil perhitungan koefisien korelasi (r), maka akan didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Jika nilai $r = +1$
Maka hubungan kedua variabel dinyatakan menuju kuat positif. Artinya jika variabel X bertambah, nilai variabel Y pula bertambah. Jika nilai variabel X berkurang juga nilai variabel Y.
2. Jika nilai $r = -1$
Maka hubungan kedua variabel dinyatakan menuju kuat negatif. Artinya jika variabel X bertambah, nilai variabel Y berkurang. Jika nilai variabel X berkurang, maka nilai variabel Y berkurang.
3. Jika nilai $r = 0$
Maka hubungan kedua variabel dinyatakan menuju lemah (tidak ada hubungan). Artinya jika variabel X bertambah atau berkurang, nilai variabel Y tidak mengikutinya. Jika variabel Y bertambah atau berkurang, nilai variabel X tidak mengikutinya.

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 3.8 Koefisien Korelasi dan Tafsirannya

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 -0,1000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2016:214)

3.8.2.1 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yaitu kontribusi antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) Rumus yang digunakan untuk menghitung nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi
r = Nilai Koefisien Korelasi

(Sugiyono 2017:231)

3.8.2.2 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja mempunyai hubungan yang nyata atau tidak dengan produktivitas kerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis. Adapun hipotesis statistiknya sebagai berikut:

$H_0: \rho \leq 0$; artinya tidak ada hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

$H_a: \rho \geq 0$; artinya terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

1. Menentukan nilai t_{tabel}

Nilai t_{tabel} diperoleh dari tabel t dengan menggunakan taraf $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$

2. t^{hitung} dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t_h = r \frac{\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

(sugiono 2014:217)

Dimana :

t_h = t^{hitung}

r = Koefisien Korelasi

r^2 = Koefisien Determinasi

N = Jumlah sampel

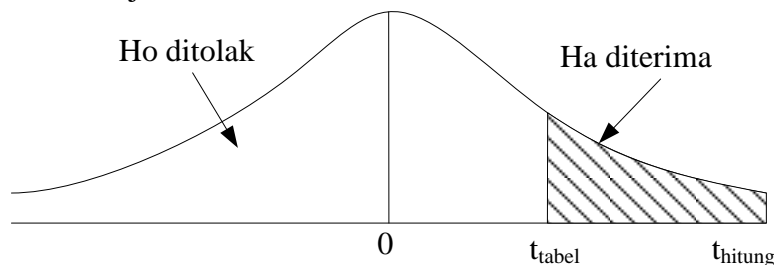
Dari hasil perhitungan t_{hitung} maka kriteria hasil penyajiannya adalah :

1. Terima H_0 jika nilai $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$

Artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja.

2. Tolak H_0 jika nilai $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$

Artinya ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja.



Gambar 3.1. Kurva Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah PT. Telkom

PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. (PT. Telkom) merupakan perusahaan penyelenggara bisnis *Telecommunication, Information, Media dan Edutainment* terbesar di Indonesia. Telkom didirikan pada tanggal 23 Oktober 1856 dengan nama *Post en Telegraafdienst*, tepat saat dioperasikannya layanan telekomunikasi pertama dalam bentuk pengiriman telegraf dari Batavia (Jakarta) ke *Buitenzorg* (Bogor) dan merupakan badan usaha swasta penyedia layanan pos dan telegraf pada masa pemerintahan kolonial Belanda. Pada tahun 1906, pemerintah kolonial Belanda membentuk sebuah jawatan yang mengatur layanan pos dan telekomunikasi yang diberi nama Jawatan Pos, Telegraf dan Telepon (*Post, Telegraph en Telephone Dienst/PTT*). Pada tahun 1961 status jawatan tersebut diubah menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel). PN Postel dipecah menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos dan Giro) dan Perusahaan Negara Telekomunikasi (PN Telekomunikasi) pada tahun 1965. Tahun 1974 PN Telekomunikasi menjadi Perusahaan Umum Telekomunikasi (Perumtel) yang menyelenggarakan jasa telekomunikasi nasional dan internasional. Perumtel menjadi perusahaan perseroan Telekomunikasi Indonesia (PT.Telkom) berdasar PP no. 25 tahun 1991.

Hingga saat ini Telkom telah mengalami berbagai transformasi. Transformasi terakhir sekaligus yang disebut dengan New Telkom Indonesia adalah transformasi dalam bisnis, infrastruktur, sistem dan model operasi dan transformasi sumber daya manusia yang diluncurkan pada akhir tahun 2009. Telkom juga memiliki tagline baru yaitu, "*The World in Your Handy*".

Budaya baru yang dimiliki oleh PT. Telkom adalah komitmen, spirit, promise, *product and service quality* dan *service culture*. PT.Telkom juga berusaha untuk terus meningkatkan citra perusahaan maupun produknya di mata seluruh *stakeholder* dengan cara memberikan pengalaman yang lebih baik bagi pelanggan dibandingkan operator manapun yang pernah dikenal atau dirasakan oleh pelanggan.

4.1.2 Visi dan Misi PT. Telkom

Visi dari PT. Telkom adalah "*To become a leading InfoComplayer in the region*". Telkom berupaya untuk menempatkan diri sebagai perusahaan InfoCom terkemuka di kawasan Asia Tenggara, Asia dan akan berlanjut ke kawasan Asia Pasifik.

Misi dari PT. Telkom adalah "*One Stop InfoCom services with Excellent Quality and Competitive Price and To Be the Role Model as the Best Managed*".

Indonesian Corporation". Telkom memberikan jaminan bahwa pelanggan akan mendapatkan layanan terbaik, berupa kemudahan, produk dan jaringan bermutu, dengan harga kompetitif. Telkom akan mengelola bisnis melalui praktek-praktek terbaik dengan mengoptimalkan sumber daya manusia yang unggul, penggunaan teknologi yang kompetitif, serta membangun kemitraan yang saling menguntungkan dan saling mendukung secara sinergis.

Dengan visi dan misi yang dimiliki oleh PT. Telkom, diharapkan perusahaan dapat menjadi salah satu korporasi terbaik yang berada di Indonesia maupun di kawasan Asia yang dipercaya oleh seluruh *stakeholder*. Selain memiliki mutu yang baik dalam hal layanan dan produknya, PT. Telkom juga memiliki citra positif yang menunjukkan potensi pertumbuhan di masa yang akan datang.

4.1.3 Plasa Telkom Bogor

PT. Telkom memiliki Kantor Daerah Telekomunikasi (Kandatel) yang tersebar di seluruh kota di Indonesia, salah satunya adalah Kandatel Bogor yang berlokasi di Jalan Padjajaran No. 37 Bogor yang biasa disebut Plasa Telkom Bogor. Bogor merupakan salah satu kota besar dimana internet sudah menjadi hal penting dan merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari. Plasa Telkom berada di pusat kota, sehingga mudah dijangkau oleh masyarakat Kota Bogor.

Gedung Plasa Telkom Bogor berupa gedung yang terdiri dari tujuh lantai (lantai B2, BI, G, 1, 2, 3, 4, 5, 6 dan 7). Lantai BI dan B2 adalah kantor Unit *Security and Service* (USAS) serta zona parkir kendaraan. Lantai G (*ground*) adalah Gerai Plasa Telkom yang merupakan pusat informasi dan tempat pelayanan bagi semua produk Telkom mulai dari permintaan pemasangan produk, pembelian produk, pembayaran tagihan, pencarian informasi dan penanganan keluhan. Di lantai ini terdapat lima orang *teller/frontliners* yang siap melayani konsumen Speedy mulai pukul 08:00-15:00 WIB dari hari senin sampai hari sabtu. Lantai satu adalah kantor *General Manager* dan *Deputy General Manager*, di lantai ini juga terdapat ruang rapat. Lantai dua adalah masjid, kantin dan sekretariat Serikat Karyawan (SEKAR) PT. Telkom. Lantai tiga adalah kantor *Access Network* dan *Fixed Phone Sales*. Lantai empat adalah kantor *Customer Care*. Lantai lima adalah kantor *Business Performance*, *General Supporting* dan *Human Resource*. Lantai enam adalah kantor *Data & Value Added Service Sales* dan *Modern Channel*. Lantai tujuh adalah aula pertemuan dan gudang. Kegiatan operasional PT. Telkom Kandatel Bogor didukung oleh tersedianya 272 unit mobil dan 124 unit motor yang siap pakai.

Berdasarkan wawancara mendalam dengan pihak CS Regional Area Bogor, dalam sehari jumlah pelanggan yang datang ke Plasa Telkom Bogor berjumlah sekitar 700 orang untuk penanganan seluruh produk dan layanan. Sedangkan pelanggan yang datang untuk mengurus layanan Speedy berjumlah sekitar 200-250 orang per hari dan ramai pada tanggal 15-19 setiap bulannya.

4.1.4. Gambaran Umum Telkom Speedy

PT. Telkom adalah perusahaan penyedia layanan akses internet terbesar di Indonesia yang menyediakan berbagai mode layanan akses internet yang terhubung langsung ke pelanggan baik yang berbasis kabel (*wireline*) tembaga dan serat optik maupun nirkabel (*wireless*) dengan basis teknologi GSM (kartu Halo, Simpati, As) dan CDMA (Flexi).

Speedy adalah merek dari layanan akses internet *end-to-end* untuk penggunaan *residensial* atau bisnis kecil dan menengah yang berbasis akses kabel tembaga yang menggunakan teknologi *Asymmetric Digital Subscriber Line* (ADSL), sehingga internet dapat diakses melalui komputer rumah dengan jaringan telepon. Selain sebagai penyedia layanan akses internet dan memiliki *backbone* domestik terbesar, Telkom juga merupakan penyedia layanan *gateway international* terbesar di tanah air dengan kapasitas *gateway international* saat ini lebih dari 30 Gbps dengan angka pertumbuhan yang sangat tinggi. Tingginya pertumbuhan ini dimulai sejak hadirnya *Speedy* pada tahun 2004 yang menghasilkan lonjakan trafik internet yang sangat besar.

Di akhir tahun 2009, *Speedy* memberikan tawaran kepada pelanggan untuk dapat menggunakan *Speedy* dengan bonus *free modem* atau *free abonemen*. Dengan menggunakan paket *free abonemen*, pelanggan bebas dari biaya *abonemen* pada bulan pertama dan harga modem yang ditawarkan adalah Rp 99.000. Dengan menggunakan paket *free modem*, pelanggan akan mendapatkan modem secara gratis.

Beberapa hal penting yang menjadi pertimbangan pelanggan ketika menggunakan produk *Speedy*, adalah :

4. Fungsi yang didapatkan saat menggunakan produk, yaitu kecepatan dalam mengakses internet dengan menggunakan komputer yang terhubung dengan sambungan telepon yang berada di rumah.
5. Perbandingan dengan produk pesaing yang memiliki fungsi sama, baik produk akses internet melalui sambungan telepon rumah yaitu *Fastnet* (First Media) maupun produk yang mobile seperti IM2, Telkomsel Flash, Mobile dan lain-lain.
6. Pelayanan gangguan selama produk digunakan. Jika mengalami gangguan terhadap produk, pelanggan dapat menghubungi *call center* 147 dan petugas akan langsung datang ke rumah pelanggan untuk melakukan perbaikan. Pada produk *Speedy* tersedia berbagai pilihan paket layanan sesuai dengan kebutuhan di rumah maupun bisnis baik paket jenis *time based* maupun *unlimited* dengan pilihan kecepatan bervariasi adalah :
 - a. Paket *Mail (Limited 15 Jam 1 Mbps)*. Paket ini ditujukan untuk pengenalan internet atau untuk pengguna yang jarang menggunakan internet tetapi menginginkan koneksi yang cepat. Paket ini menawarkan kecepatan 1 Mbps *downstream* dan 256 kbps *upstream* dengan harga yang murah (biaya registrasi Rp.75.000, biaya bulanan Rp. 75.000).

- b. Paket *Chat (Limited 50 Jam 1 Mbps)*. Dengan menggunakan Paket *Chat*, pelanggan dapat melakukan koneksi internet dengan kecepatan tinggi, durasi waktu yang lebih lama dan harga terjangkau. Kecepatan yang ditawarkan 1 Mbps *downstream* dan 256 kbps *upstream* (biaya registrasi Rp. 75.000, biaya bulanan Rp. 145.000).
- c. Paket *Socialia/Family (Semi Unlimited 384 kbps)*. Dengan kecepatan 384 kbps *downstream* dan 96 kbps *upstream* tanpa batas waktu pelanggan dapat mengakses internet sepuasnya untuk *browsing* maupun *chatting* selama masih dalam bataskuota 3 GB per bulan. Ketika *kuota* penggunaan tercapai, kecepatan efektif akan diturunkan menjadi 128 kbps hingga akhir bulan dan kembali ke kecepatan semula pada awal bulan berikutnya (biaya registrasi Rp. 75.000, biaya bulanan Rp. 195.000).
- d. Paket *Load (Semi Unlimited 512 kbps)*. Dengan kecepatan 512 kbps *downstream* dan 128 kbps *upstream* tanpa batas waktu pelanggan dapat mengakses internet sepuasnya untuk *browsing* yang lebih cepat, *download*, maupun *chatting* selama masih dalam batas kuota 3 GB per bulan. Ketika kuota penggunaan tercapai, kecepatan efektif akan diturunkan menjadi 128 kbps hingga akhir bulan dan akan kembali ke kecepatan semula pada awal bulan berikutnya (biaya registrasi Rp. 75.000, biaya bulanan Rp. 295.000).
- e. Paket *Game (Unlimited 1 Mbps)*. Paket *Game* cocok untuk pelanggan profesional yang membutuhkan penggunaan internet yang dapat digunakan oleh 10 pengguna. Kecepatan yang ditawarkan yaitu 1 Mbps *downstream* dan 256 kbps *upstream* serta alokasi kapasitas ke *gateway* internasional yang lebih besar (biaya registrasi Rp. 75.000, biaya bulanan Rp. 645.000).
- f. Paket *Executive (Unlimited 2 Mbps)*. Paket *Executive* memiliki kecepatan 2 Mbps *downstream* dan 512 kbps *upstream* serta alokasi kapasitas ke *gateway* internasional yang lebih besar. Paket ini cocok untuk keperluan bisnis dan perkantoran dengan penggunaan internet yang dapat digunakan oleh 20 pengguna (biaya registrasi Rp. 75.000, biaya bulanan Rp. 995.000).
- g. Paket *Biz (Unlimited 3 Mbps)*. Dengan kecepatan 3 Mbps *downstream* dan 512 kbps *upstream*, serta alokasi kapasitas ke *gateway* internasional yang lebih besar cocok untuk keperluan bisnis dan perkantoran dengan penggunaan internet yang digunakan oleh 30 pengguna (biaya registrasi Rp. 75.000, biaya bulanan Rp. 1.695.000).

4.1.5. Pelayanan PT. Telkom Kandatel Bogor

Pelayanan yang diberikan oleh PT. Telkom Kandatel Bogor untuk pelanggan *Speedy*, dapat berupa pelayanan untuk pemberian informasi dan registrasi, instalasi produk, pelayanan gangguan, penanganan keluhan dan pemutusan. Semua pelayanan ini dapat diperoleh pelanggan di Plasa Telkom Bogor.

1. Informasi Pelanggan

Perusahaan dapat memberikan informasi kepada konsumen secara jelas, benar dan disampaikan dengan cara yang baik. Hal ini dapat dilakukan oleh semua pihak di dalam perusahaan, baik *security*, *teller/frontliners*, petugas lapang, manajer dan pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan konsumen.

2. Pelayanan Pelanggan dan Perilaku Karyawan

Pelayanan pelanggan merupakan keseluruhan pelayanan yang diberikan perusahaan yang diwakili oleh orang-orang perusahaan yang ditugaskan dibagian *front office*. Sikap dan perilaku karyawan perusahaan dalam memberikan pelayanan pada pelanggan dapat dipengaruhi oleh pengalaman karyawan itu sendiri di dalam perusahaan. Oleh karena itu, PT. Telkom memberikan suasana kerja kondusif dan memperlakukan karyawan sesuai dengan budaya organisasi perusahaan, sehingga melekat pada diri karyawan dan tentunya akan berdampak pada mutu pelayanan bagi pelanggan.

3. *Maintenance Service*

Maintenance Service dilakukan PT. Telkom untuk menjagamu produk. Hal ini dapat dilihat dari pelayanan bila terjadi gangguan pada produk *Speedy*, seperti ketika *Speedy* tidak dapat digunakan untuk mengakses internet. Dalam hal *maintenance* dan *performance*, PT. Telkom memiliki divisi tersendiri yaitu *Access Network*.

4. *Website Perusahaan*

Selain *website* perusahaan, PT. Telkom memiliki *website* tersendiri untuk Telkom *Speedy* yang dapat memudahkan akses pelanggan ke perusahaan. Dengan adanya *website* Telkom *Speedy*, pelanggan dapat mengakses informasi lebih jauh mengenai produk *Speedy*, mendapatkan layanan-layanan lain seperti *games*, berita, *chatting* dan bergabung dengan komunitas Telkom *Speedy*.

4.2. Hasil Pengumpulan Data

4.2.1 Profil Responden

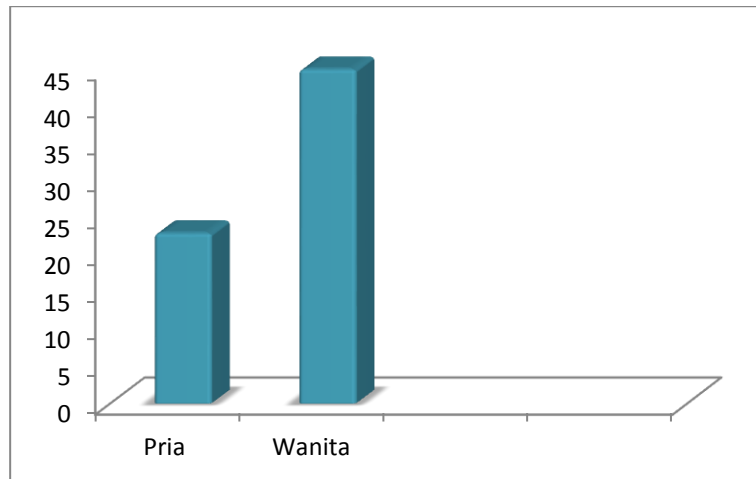
Dalam penelitian ini penulis menyebarkan 68 buah kuesioner kepada responden, untuk mendapatkan gambaran mengenai responden dalam penelitian ini berikut akan diuraikan pengelompokan responden berdasarkan : jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja. Adapun data yang penulis peroleh mengenai profil responden adalah sebagai berikut :

3. Jenis kelamin

Tabel 4.1. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	23	34%
2	Perempuan	45	66%
Jumlah		68	100%

Berdasarkan tabel diatas dari 68 orang responden yang menjadi objek penelitian terlihat bahwa 23 orang (33%) responden berjenis kelamin laki-laki, 45 orang (66%) responden berjenis kelamin perempuan. Dari data tersebut di atas dapat digambarkan dengan grafik seperti terlihat pada gambar berikut.



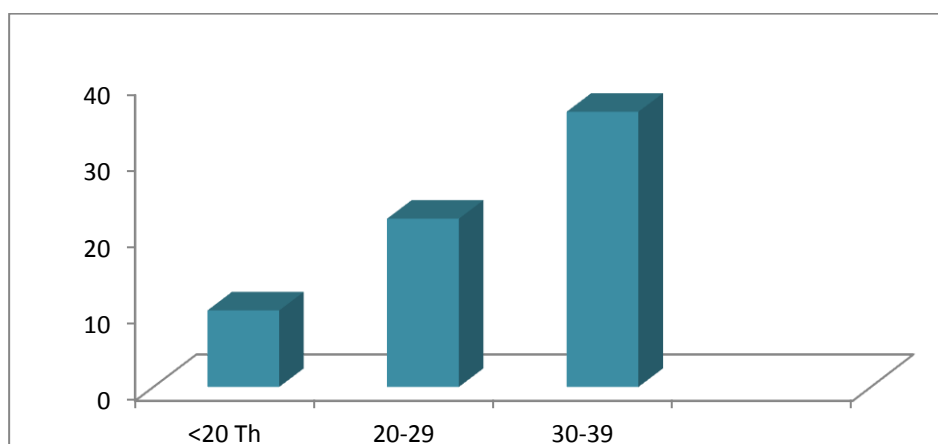
Gambar 4.1 Grafik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

4. Usia

Tabel 4.2. Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	< 20 Tahun	10	15%
2	20-29 Tahun	22	32%
3	30-39 Tahun	36	53 %
Jumlah		68	100%

Berdasarkan tabel diatas dari 68 orang responden yang menjadi objek penelitian terlihat bahwa 10 orang (15%) responden berusia dibawah 20 tahun, responden berusia antara 20 – 29 tahun sebanyak 22 orang (32%), responden berusia antara 30 – 39 tahun sebanyak 36 orang (53%). Dari data tersebut di atas dapat digambarkan dengan grafik seperti terlihat pada gambar berikut.



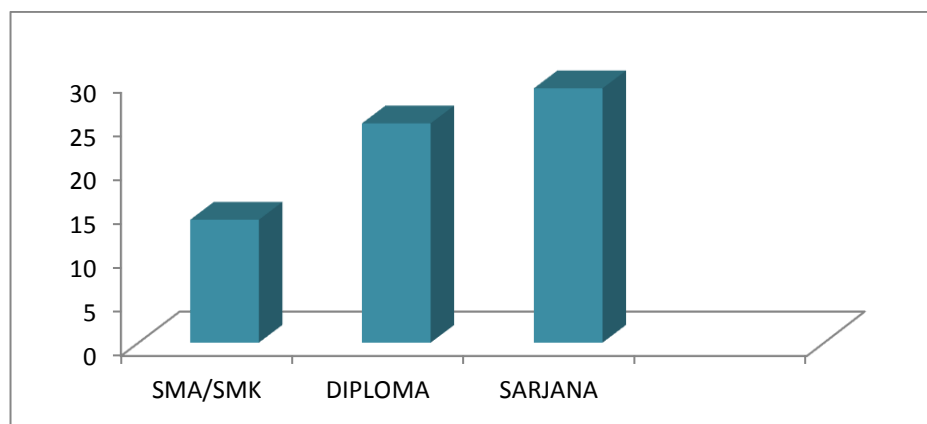
Gambar 4.2 Grafik Responden Berdasarkan Usia

5. Pendidikan

Tabel 4.3. Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	SMU	14	20%
2	Diploma	25	37%
3	Sarjana	29	43%
Jumlah		68	100%

Berdasarkan tabel diatas dari 68 orang responden yang menjadi objek penelitian terlihat bahwa 14 orang (20%) responden berpendidikan SMU, 25 orang (37%) responden berpendidikan Diploma, 29 orang (43%) responden berpendidikan sebagai Sarjana. Dari data tersebut di atas dapat digambarkan dengan grafik seperti terlihat pada gambar berikut.



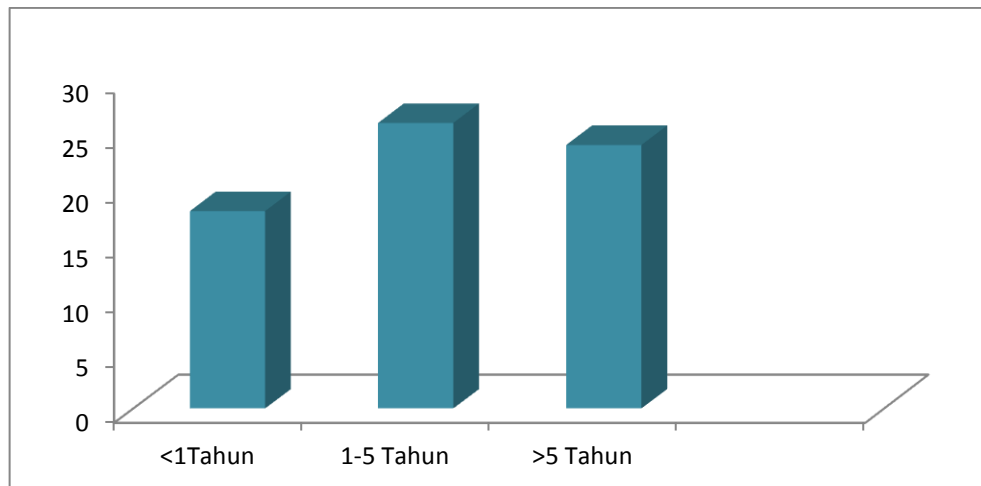
Gambar 4.3 Grafik Responden Berdasarkan Pendidikan

6. Lama Bekerja

Tabel 4.4. Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	≤ 1 Tahun	18	27%
2	1 - 5 Tahun	26	38%
3	> 5 Tahun	24	35 %
Jumlah		68	100 %

Berdasarkan tabel diatas dari 68 orang responden yang menjadi objek penelitian terlihat bahwa 18 orang (27%) responden bekerja dibawah 1 tahun, 26 orang (38%) responden bekerja antara 1 – 5 tahun, 24 orang (35%) responden bekerja lebih dari tahun. Dari data tersebut di atas dapat digambarkan dengan grafik seperti terlihat pada gambar berikut.



Gambar 4.4 Grafik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

4.2.2 Lingkungan Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Cabang Bogor

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Lingkungan kerja juga dalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan atau dapat diartikan juga bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mengontrol dan mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan. Apabila interaksi dengan lingkungan dapat berjalan dengan baik maka akan mengoptimalkan tingkat produktivitas, disamping itu jika lingkungan kerja baik maka karyawan akan merasa nyaman dan produktivitasnya pun lebih optimal.

Untuk mengetahui sejauh mana lingkungan kerja yang diPT. Telkom Indonesia Tbk, Cabang Bogordapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel lingkungan yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel berikut ini:

1. Penerangan memperlancar aktivitas kerja

Tabel 4.5 Pendapat Responden Mengenai Penerangan memperlancar aktivitas kerja

No	Tanggapan	Bobot	F Resp	Persentase	Skor Total
1	Sangat setuju	5	13	19%	65
2	Setuju	4	46	68%	184
3	Ragu-ragu	3	9	13%	27
4	Tidak setuju	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak setuju	1	0	0%	0
	Jumlah		68	100%	276
	Total Tanggapan Reponden		81%		

Sumber: data diolah2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang dengan presentase 19%, yang menjawab setuju sebanyak 46 orang dengan presentase 68%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak

9 orang dengan presentase 13%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (276) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×68 (Jumlah responden) = 340. Sehingga hasil total tanggapan responden yang di peroleh yaitu sebesar 81% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan “Penerangan memperlancar aktivitas kerja”.

2. Cahaya yang terdapat diruang kerja telah memadai.

Tabel 4.6 Pendapat Responden Mengenai Cahaya yang terdapat diruang kerja telah memadai.

No	Tanggapan	Bobot	F Resp	Persentase	Skor Total
1	Sangat setuju	5	23	34%	115
2	Setuju	4	34	50%	136
3	Ragu-ragu	3	8	12%	24
4	Tidak setuju	2	3	4%	6
5	Sangat Tidak setuju	1	0	0%	0
	Jumlah		68	100%	281
	Total Tanggapan Reponden			83%	

Sumber: data diolah2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang dengan presentase 34%, yang menjawab setuju sebanyak 34 orang dengan presentase 50%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 8 orang dengan presentase 12%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang dengan presentase 4% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (281) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×68 (Jumlah responden) = 340. Sehingga hasil total tanggapan responden yang di peroleh yaitu sebesar 83% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan “Cahaya yang terdapat diruang kerja telah memadai”.

3. Kondisi udara diruangan kerja memberikan kenyamanan kerja dan meningkatkan gairah semangat kerja.

Tabel 4.7 Pendapat Responden Mengenai Kondisi udara diruangan kerja memberikan kenyamanan kerja dan meningkatkan gairah semangat kerja.

No	Tanggapan	Bobot	F Resp	Persentase	Skor Total
1	Sangat setuju	5	21	31%	105
2	Setuju	4	43	63%	172
3	Ragu-ragu	3	4	6%	12
4	Tidak setuju	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak setuju	1	0	0%	0
	Jumlah		68	100%	289
	Total Tanggapan Reponden			85%	

Sumber: data diolah2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang dengan presentase 31%, yang menjawab setuju

sebanyak 43 orang dengan presentase 63%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang dengan presentase 6%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (289) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×68 (Jumlah responden) = 340. Sehingga hasil total tanggapan responden yang di peroleh yaitu sebesar 85% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan “Kondisi udara diruangan kerja memberikan kenyamanan kerja dan meningkatkan gairah semangat kerja”

4. Suhu udara yang sesuai dengan kebutuhan karyawan

Tabel 4.8 Pendapat Responden Mengenai Suhu udara yang sesuai dengan kebutuhan karyawan

No	Tanggapan	Bobot	F Resp	Persentase	Skor Total
1	Sangat setuju	5	24	35%	120
2	Setuju	4	38	56%	152
3	Ragu-ragu	3	6	9%	18
4	Tidak setuju	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak setuju	1	0	0%	0
	Jumlah		68	100%	290
	Total Tanggapan Reponden	85%			

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang dengan presentase 35%, yang menjawab setuju sebanyak 38 orang dengan presentase 56%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6 orang dengan presentase 9%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (290) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×68 (Jumlah responden) = 340. Sehingga hasil total tanggapan responden yang di peroleh yaitu sebesar 85% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan “Suhu udara yang sesuai dengan kebutuhan karyawan”

5. Ventilasi/ sirkulasi udara diruang kerja berfungsi dengan baik.

Tabel 4.9 Pendapat Responden Mengenai Ventilasi/ sirkulasi udara diruang kerja berfungsi dengan baik.

No	Tanggapan	Bobot	F Resp	Persentase	Skor Total
1	Sangat setuju	5	24	35%	120
2	Setuju	4	41	60%	164
3	Ragu-ragu	3	3	4%	9
4	Tidak setuju	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak setuju	1	0	0%	0
	Jumlah		68	100%	293
	Total Tanggapan Reponden	86%			

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang dengan presentase 35%, yang menjawab setuju

sebanyak 41 orang dengan presentase 60%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang dengan presentase 4%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (293) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×68 (Jumlah responden) = 340. Sehingga hasil total tanggapan responden yang di peroleh yaitu sebesar 86% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan “Ventilasi/ sirkulasi udara diruang kerja berfungsi dengan baik”.

6. Lingkungan kerja tenang dan bebas dari getaran dan bising mesin.

Tabel 4.10 Pendapat Responden Mengenai Lingkungan kerja tenang dan bebas dari getaran dan bising mesin.

No	Tanggapan	Bobot	F Resp	Persentase	Skor Total
1	Sangat setuju	5	17	25%	85
2	Setuju	4	40	59%	160
3	Ragu-ragu	3	11	16%	33
4	Tidak setuju	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak setuju	1	0	0%	0
	Jumlah		68	100%	278
	Total Tanggapan Reponden			82%	

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang dengan presentase 25%, yang menjawab setuju sebanyak 40 orang dengan presentase 59%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang dengan presentase 11%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (278) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×68 (Jumlah responden) = 340. Sehingga hasil total tanggapan responden yang di peroleh yaitu sebesar 82% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan “Lingkungan kerja tenang dan bebas dari getaran dan bising mesin.”.

7. Suara yang bising dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

Tabel 4.11 Pendapat Responden Mengenai Suara yang bising dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

No	Tanggapan	Bobot	F Resp	Persentase	Skor Total
1	Sangat setuju	5	23	34%	115
2	Setuju	4	38	56%	152
3	Ragu-ragu	3	7	10%	21
4	Tidak setuju	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak setuju	1	0	0%	0
	Jumlah		68	100%	288
	Total Tanggapan Reponden			85%	

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang dengan presentase 34%, yang menjawab setuju

sebanyak 38 orang dengan presentase 56%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 7 orang dengan presentase 10%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (288) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×68 (Jumlah responden) = 340. Sehingga hasil total tanggapan responden yang di peroleh yaitu sebesar 85% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan “Suara yang bising dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja..”.

8. Tersedianya AC untuk menghilangkan bau ditempat kerja

Tabel 4.12 Pendapat Responden Mengenai Tersedianya AC untuk menghilangkan bau ditempat kerja.

No	Tanggapan	Bobot	F Resp	Persentase	Skor Total
1	Sangat setuju	5	25	37%	125
2	Setuju	4	43	63%	172
3	Ragu-ragu	3	0	0%	0
4	Tidak setuju	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak setuju	1	0	0%	0
	Jumlah		68	100%	297
	Total Tanggapan Reponden			87%	

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang dengan presentase 37%, yang menjawab setuju sebanyak 43 orang dengan presentase 63%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 0 orang dengan presentase 0%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (297) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×68 (Jumlah responden) = 340. Sehingga hasil total tanggapan responden yang di peroleh yaitu sebesar 87% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan “Tersedianya AC untuk menghilangkan bau ditempat kerja..”.

9. Bau tidak sedap di lingkungan dapat mempengaruhi konsentrasi kinerja karyawan.

Tabel 4.13 Pendapat Responden Mengenai Bau tidak sedap di lingkungan dapat mempengaruhi konsentrasi kinerja karyawan.

No	Tanggapan	Bobot	F Resp	Persentase	Skor Total
1	Sangat setuju	5	24	35%	120
2	Setuju	4	43	63%	172
3	Ragu-ragu	3	1	1%	3
4	Tidak setuju	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak setuju	1	0	0%	0
	Jumlah		68	100%	295
	Total Tanggapan Reponden			87%	

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang dengan presentase 35%, yang menjawab setuju sebanyak 43 orang dengan presentase 63%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 orang dengan presentase 1%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (295) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×68 (Jumlah responden) = 340. Sehingga hasil total tanggapan responden yang di peroleh yaitu sebesar 87% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan “Bau tidak sedap di lingkungan dapat mempengaruhi konsentrasi kinerja karyawan”

10. Adanya jaminan keselamatan saat bekerja.

Tabel 4.14 Pendapat Responden Mengenai Adanya jaminan keselamatan saat bekerja.

No	Tanggapan	Bobot	F Resp	Persentase	Skor Total
1	Sangat setuju	5	27	40%	135
2	Setuju	4	39	57%	156
3	Ragu-ragu	3	2	3%	6
4	Tidak setuju	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak setuju	1	0	0%	0
	Jumlah		68	100%	297
	Total Tanggapan Reponden			87%	

Sumber: data diolah2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang dengan presentase 40%, yang menjawab setuju sebanyak 39 orang dengan presentase 57%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang dengan presentase 3%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (297) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×68 (Jumlah responden) = 340. Sehingga hasil total tanggapan responden yang di peroleh yaitu sebesar 87% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan “Adanya jaminan keselamatan saat bekerja.”.

11. Adanya petugas keamanan/satpam di lingkungan kerja.

Tabel 4.16 Pendapat Responden Mengenai Adanya petugas keamanan/satpam di lingkungan kerja.

No	Tanggapan	Bobot	F Resp	Persentase	Skor Total
1	Sangat setuju	5	13	19%	65
2	Setuju	4	46	68%	184
3	Ragu-ragu	3	9	13%	27
4	Tidak setuju	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak setuju	1	0	0%	0
	Jumlah		68	100%	276
	Total Tanggapan Reponden			81%	

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang dengan presentase 19%, yang menjawab setuju sebanyak 46 orang dengan presentase 68%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 9 orang dengan presentase 13%, yang menjawab tidak setuju sebanyak dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (276) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×68 (Jumlah responden) = 340. Sehingga hasil total tanggapan responden yang di peroleh yaitu sebesar 81% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan “Adanya petugas keamanan/satpam di lingkungan kerja.”

12. Atasan bersikap tidak membeda-bedakan antara startifikasi (tingkatan) kepada setiap karyawan

Tabel 4.17 Pendapat Responden Mengenai Atasan bersikap tidak membeda-bedakan antara startifikasi (tingkatan) kepada setiap karyawan

No	Tanggapan	Bobot	F Resp	Persentase	Skor Total
1	Sangat setuju	5	23	34%	115
2	Setuju	4	34	50%	136
3	Ragu-ragu	3	8	12%	24
4	Tidak setuju	2	3	4%	6
5	Sangat Tidak setuju	1	0	0%	0
	Jumlah		68	100%	281
	Total Tanggapan Reponden			83%	

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang dengan presentase 34%, yang menjawab setuju sebanyak 34 orang dengan presentase 50%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 8 orang dengan presentase 12%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang dengan presentase 4% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (281) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×68 (Jumlah responden) = 340. Sehingga hasil total tanggapan responden yang di peroleh yaitu sebesar 83% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan “Atasan bersikap tidak membeda-bedakan antara startifikasi (tingkatan) kepada setiap karyawan”.

13. Atasan memberikan uraian tugas/ penjelasan terhadap tanggung jawab yang dapat dipahami.

Tabel 4.18 Pendapat Responden Mengenai Atasan memberikan uraian tugas/ penjelasan terhadap tanggung jawab yang dapat dipahami.

No	Tanggapan	Bobot	F Resp	Persentase	Skor Total
1	Sangat setuju	5	21	31%	105
2	Setuju	4	43	63%	172
3	Ragu-ragu	3	4	6%	12
4	Tidak setuju	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak setuju	1	0	0%	0
	Jumlah		68	100%	289
	Total Tanggapan Reponden	85%			

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang dengan presentase 31%, yang menjawab setuju sebanyak 43 orang dengan presentase 63%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang dengan presentase 6%, yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (289) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×68 (Jumlah responden) = 340. Sehingga hasil total tanggapan responden yang di peroleh yaitu sebesar 85% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan “Atasan memberikan uraian tugas/ penjelasan terhadap tanggung jawab yang dapat dipahami.”.

14. Menciptakan hubungan komunikasi yang baik dengan atasan.

Tabel 4.19 Pendapat Responden Mengenai Menciptakan hubungan komunikasi yang baik dengan atasan.

No	Tanggapan	Bobot	F Resp	Persentase	Skor Total
1	Sangat setuju	5	20	29%	100
2	Setuju	4	41	60%	164
3	Ragu-ragu	3	4	6%	12
4	Tidak setuju	2	2	3%	4
5	Sangat Tidak setuju	1	1	2%	1
	Jumlah		68	100%	281
	Total Tanggapan Reponden	83%			

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang dengan presentase 31%, yang menjawab setuju sebanyak 43 orang dengan presentase 63%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang dengan presentase 6%, yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (289) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×68 (Jumlah responden) = 340. Sehingga hasil total tanggapan responden yang di peroleh yaitu sebesar 85% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan “Atasan memberikan uraian tugas/ penjelasan terhadap tanggung jawab yang dapat dipahami.”.

15. Dapat menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja.

Tabel 4.20 Pendapat Responden Mengenai Dapat menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja.

No	Tanggapan	Bobot	F Resp	Persentase	Skor Total
1	Sangat setuju	5	24	35%	120
2	Setuju	4	38	56%	152
3	Ragu-ragu	3	6	9%	18
4	Tidak setuju	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak setuju	1	0	0%	0
	Jumlah		68	100%	290
	Total Tanggapan Reponden			85%	

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang dengan presentase 35%, yang menjawab setuju sebanyak 38 orang dengan presentase 56%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6 orang dengan presentase 9%, yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (290) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×68 (Jumlah responden) = 340. Sehingga hasil total tanggapan responden yang di peroleh yaitu sebesar 85% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan “Dapat menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja.”.

16. Rekan kerja selalu mengajari jika ada pekerjaan yang tidak dimengerti.

Tabel 4.21 Pendapat Responden Mengenai Rekan kerja selalu mengajari jika ada pekerjaan yang tidak dimengerti.

No	Tanggapan	Bobot	F Resp	Persentase	Skor Total
1	Sangat setuju	5	24	35%	120
2	Setuju	4	41	60%	164
3	Ragu-ragu	3	3	4%	9
4	Tidak setuju	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak setuju	1	0	0%	0
	Jumlah		68	100%	293
	Total Tanggapan Reponden			86%	

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang dengan presentase 35%, yang menjawab setuju sebanyak 41 orang dengan presentase 60%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang dengan presentase 4%, yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

17. Meminimalisir perbedaan pendapat antar karyawan agar tidak timbul perselisihan.

Tabel 4.21 Pendapat Responden Mengenai Meminimalisir perbedaan pendapat antar karyawan agar tidak timbul perselisihan.

No	Tanggapan	Bobot	F Resp	Persentase	Skor Total
1	Sangat setuju	5	27	40%	135
2	Setuju	4	39	57%	156
3	Ragu-ragu	3	2	3%	6
4	Tidak setuju	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak setuju	1	0	0%	0
	Jumlah		68	100%	297
	Total Tanggapan Reponden			87%	

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang dengan presentase 40 %, yang menjawab setuju sebanyak 39 orang dengan presentase 57%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang dengan presentase 3%, yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (297) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×68 (Jumlah responden) = 340. Sehingga hasil total tanggapan responden yang di peroleh yaitu sebesar 87% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan “Rekan kerja selalu mengajari jika ada pekerjaan yang tidak dimengerti.”.

Tabel 4.22. Hasil Rata-Rata Responden Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Skor Total	Total Tanggapan Responden	Rata-Rata Perindikator
Penerangan				
2	Penerangan memperlancar aktivitas kerja	276	81%	82%
3	Cahaya yang terdapat diruang kerja telah memadai.	281	83%	
Suhu Udara				
4	Kondisi udara diruangan kerja memberikan kenyamanan kerja dan meningkatkan gairah semangat kerja.	289	85%	85%
5	Suhu udara yang sesuai dengan kebutuhan karyawan	290	85%	
6	Ventilasi/ sirkulasi udara diruang kerja berfungsi dengan baik.	293	86%	
Suara Bising				
7	Lingkungan kerja tenang dan bebas dari getaran dan bising mesin.	278	82%	84%
8	Suara yang bising dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.	288	85%	
Bau Tidak Sedap				
10	Tersedianya AC untuk menghilangkan bau ditempat kerja	297	87%	87%
11	Bau tidak sedap di lingkungan dapat mempengaruhi konsentrasi kinerja karyawan.	295	87%	
Keamanan Kerja				
12	Adanya jaminan keselamatan saat bekerja.	297	87%	83%
13	Terdapat peralatan dan perlengkapan guna membantu dalam kondisi aman untuk dipakai.	274	81%	
14	Adanya petugas keamanan/satpam di lingkungan kerja.	276	81%	
Hubungan Karyawan dengan Atasan				

No	Pernyataan	Skor Total	Total Tanggapan Responden	Rata-Rata Perindikator
15	Atasan bersikap tidak membeda-bedakan antara startifikasi (tingkatan) kepada setiap karyawan	281	83%	84%
16	Atasan memberikan uraian tugas/ penjelasan terhadap tanggung jawab yang dapat dipahami.	289	85%	
17	Menciptakan hubungan komunikasi yang baik dengan atasan	290	85%	
Hubungan Antar Karyawan				
18	Dapat menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja.	290	85%	86%
19	Rekan kerja selalu mengajari jika ada pekerjaan yang tidak dimengerti.	293	86%	
20	Meminimalisir perbedaan pendapat antar karyawan agar tidak timbul perselisihan	297	87%	
Total Tanggapan Responden		84%		

Sumber : Data diolah Tahun 2019

Berdasarkan Tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Lingkungan Kerja yaitu sebesar 84% yang artinya sangat baik. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (81%-100%) sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja PT. Telekomunikasi Indonesia Bogor Sangat Baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari responden mengenai Indikator penerangan, suhu udara, suara bising, bau tidak sedap, keamanan kerja, hubungan dengan atasan dan hubungan dengan antar karyawan. Nilai rata-rata tanggapan responden perindikator, tanggapan responden paling besar nilainya adalah indikator bau tidak sedap yaitu 87% . Sedangkan nilai rata-rata responden paling terkecil adalah indikator penerangan yaitu 82 %.

4.3. Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Cabang Bogor

Produktivitas pada perusahaan dapat ditentukan oleh suatu perusahaan yang dilakukan dalam pemanfaatan seluruh faktor-faktor produksi, sumber daya manusia (SDM), dan lain-lainnya secara efektif dan efisien. Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etiket kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sara produksi, manajemen, dan prestasi.

Untuk mengetahui sejauh mana produktivitas kerja karyawan diPT. Telkom Indonesia Tbk, Cabang Bogordapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel produktivitas kerja yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel berikut ini:

1. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.23 Pendapat Responden Mengenai Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

No	Tanggapan	Bobot	F Resp	Persentase	Skor Total
1	Sangat setuju	5	29	43%	145
2	Setuju	4	32	47%	128
3	Ragu-ragu	3	7	10%	21
4	Tidak setuju	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak setuju	1	0	0%	0
	Jumlah		68	100%	294
	Total Tanggapan Reponden			86%	

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang dengan presentase 43%, yang menjawab setuju sebanyak 32orang dengan presentase 47%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 7orang dengan presentase 10%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (294) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×68 (Jumlah responden) = 340. Sehingga hasil total tanggapan responden yang di peroleh yaitu sebesar 86% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan “Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan”.

2. Memenuhi target pekerjaan sesuai dengan target yang disepakati oleh perusahaan dan karyawan untuk memperoleh hasil optimal

Tabel 4.24 Pendapat Responden Mengenai Memenuhi target pekerjaan sesuai dengan target yang disepakati oleh perusahaan dan karyawan untuk memperoleh hasil optimal

No	Tanggapan	Bobot	F Resp	Persentase	Skor Total
1	Sangat setuju	5	37	54%	185
2	Setuju	4	31	46%	124
3	Ragu-ragu	3	0	0%	0
4	Tidak setuju	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak setuju	1	0	0%	0
	Jumlah		68	100%	309
	Total Tanggapan Reponden			91%	

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang dengan presentase 54%, yang menjawab setuju sebanyak 31orang dengan presentase 46%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 0 orang dengan presentase 0%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (309) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×68 (Jumlah responden) = 340. Sehingga hasil total tanggapan responden yang di peroleh yaitu sebesar 91% yang artinya bahwa responden “sangat setuju”

mengenai pernyataan “Memenuhi target pekerjaan sesuai dengan target yang disepakati oleh perusahaan dan karyawan untuk memperoleh hasil optimal”.

3. Hasil kerja karyawan meningkat dari dari waktu ke waktu

Tabel 4.25 Pendapat Responden Mengenai Hasil kerja karyawan meningkat dari dari waktu ke waktu

No	Tanggapan	Bobot	F Resp	Persentase	Skor Total
1	Sangat setuju	5	28	41%	140
2	Setuju	4	25	37%	100
3	Ragu-ragu	3	15	22%	45
4	Tidak setuju	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak setuju	1	0	0%	0
	Jumlah		68	100%	285
	Total Tanggapan Reponden			84%	

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang dengan presentase 41%, yang menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan presentase 37%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 15 orang dengan presentase 22%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (285) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×68 (Jumlah responden) = 340. Sehingga hasil total tanggapan responden yang di peroleh yaitu sebesar 84% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan “Hasil kerja karyawan meningkat dari dari waktu ke waktu”.

4. Hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan

Tabel 4.26 Pendapat Responden Mengenai Hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan

No	Tanggapan	Bobot	F Resp	Persentase	Skor Total
1	Sangat setuju	5	36	53%	180
2	Setuju	4	32	47%	128
3	Ragu-ragu	3	0	0%	0
4	Tidak setuju	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak setuju	1	0	0%	0
	Jumlah		68	100%	308
	Total Tanggapan Reponden			91%	

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang dengan presentase 53%, yang menjawab setuju sebanyak 32 orang dengan presentase 47%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 0 orang dengan presentase 0%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (308) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×68 (Jumlah responden) = 340. Sehingga hasil total tanggapan responden yang di

peroleh yaitu sebesar 91% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan “Hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan”. Meningkatkan kualitas kerja sesuai dengan periode waktu tertentu.

Tabel 4.27 Pendapat Responden Mengenai Meningkatkan kualitas kerja sesuai dengan periode waktu tertentu.

No	Tanggapan	Bobot	F Resp	Persentase	Skor Total
1	Sangat setuju	5	39	57%	195
2	Setuju	4	29	43%	116
3	Ragu-ragu	3	0	0%	0
4	Tidak setuju	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak setuju	1	0	0%	0
	Jumlah		68	100%	311
	Total Tanggapan Reponden			91%	

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang dengan presentase 57%, yang menjawab setuju sebanyak 29 orang dengan presentase 43%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 0 orang dengan presentase 0%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (311) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×68 (Jumlah responden) = 340. Sehingga hasil total tanggapan responden yang di peroleh yaitu sebesar 91% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan “Meningkatkan kualitas kerja sesuai dengan periode waktu tertentu.”.

5. Karyawan menghasilkan hasil produktivitas perusahaan dengan kualitas yang baik dan memuaskan.

Tabel 4.28 Pendapat Responden Mengenai Karyawan menghasilkan hasil produktivitas perusahaan dengan kualitas yang baik dan memuaskan.

No	Tanggapan	Bobot	F Resp	Persentase	Skor Total
1	Sangat setuju	5	37	54%	185
2	Setuju	4	31	46%	124
3	Ragu-ragu	3	0	0%	0
4	Tidak setuju	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak setuju	1	0	0%	0
	Jumlah		68	100%	309
	Total Tanggapan Reponden			91%	

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang dengan presentase 54%, yang menjawab setuju sebanyak 31 orang dengan presentase 46%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 0 orang dengan presentase 0%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (309) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu $5 \times$

68 (Jumlah responden) = 340. Sehingga hasil total tanggapan responden yang di peroleh yaitu sebesar 91% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan “Karyawan menghasilkan hasil produktivitas perusahaan dengan kualitas yang baik dan memuaskan.”.

6. Meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja.

Tabel 4.29 Pendapat Responden Mengenai Meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja.

No	Tanggapan	Bobot	F Resp	Persentase	Skor Total
1	Sangat setuju	5	33	49%	165
2	Setuju	4	32	47%	128
3	Ragu-ragu	3	3	4%	9
4	Tidak setuju	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak setuju	1	0	0%	0
	Jumlah		68	100%	302
	Total Tanggapan Reponden			89%	

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang dengan presentase 49%, yang menjawab setuju sebanyak 32 orang dengan presentase 47%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang dengan presentase 4%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (302) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5 x 68 (Jumlah responden) = 340. Sehingga hasil total tanggapan responden yang di peroleh yaitu sebesar 89% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan “Meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja.”.

7. Memperbaiki kesalahan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4.30 Pendapat Responden Mengenai Memperbaiki kesalahan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan.

No	Tanggapan	Bobot	F Resp	Persentase	Skor Total
1	Sangat setuju	5	33	49%	165
2	Setuju	4	32	47%	128
3	Ragu-ragu	3	3	4%	9
4	Tidak setuju	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak setuju	1	0	0%	0
	Jumlah		68	100%	302
	Total Tanggapan Reponden			89%	

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang dengan presentase 49%, yang menjawab setuju sebanyak 32 orang dengan presentase 47%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang dengan presentase 4%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (302) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5 x

68 (Jumlah responden) = 340. Sehingga hasil total tanggapan responden yang di peroleh yaitu sebesar 89% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan “Memperbaiki kesalahan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan.”

8. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan meminimalisir tingkat kesalahan kerja yang terjadi.

Tabel 4.31 Pendapat Responden Mengenai Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan meminimalisir tingkat kesalahan kerja yang terjadi.

No	Tanggapan	Bobot	F Resp	Persentase	Skor Total
1	Sangat setuju	5	30	44%	150
2	Setuju	4	38	56%	152
3	Ragu-ragu	3	0	0%	0
4	Tidak setuju	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak setuju	1	0	0%	0
	Jumlah		68	100%	302
	Total Tanggapan Reponden	89%			

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang dengan presentase 49%, yang menjawab setuju sebanyak 38 orang dengan presentase 56%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 0 orang dengan presentase 0%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (302) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×68 (Jumlah responden) = 340. Sehingga hasil total tanggapan responden yang di peroleh yaitu sebesar 89% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan “Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan meminimalisir tingkat kesalahan kerja yang terjadi.”

9. Karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar waktu yang ditentukan.

Tabel 4.32 Pendapat Responden Mengenai Karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar waktu yang ditentukan.

No	Tanggapan	Bobot	F Resp	Persentase	Skor Total
1	Sangat setuju	5	33	49%	165
2	Setuju	4	35	51%	140
3	Ragu-ragu	3	0	0%	0
4	Tidak setuju	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak setuju	1	0	0%	0
	Jumlah		68	100%	305
	Total Tanggapan Reponden	90%			

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang dengan presentase 49%, yang menjawab setuju sebanyak 35 orang dengan presentase 51%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak

0 orang dengan presentase 0%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (305) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×68 (Jumlah responden) = 340. Sehingga hasil total tanggapan responden yang di peroleh yaitu sebesar 90% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan “Karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar waktu yang ditentukan”.

10. Target pekerjaan tidak tercapai, maka karyawan siap bekerja lembur.

Tabel 4.33 Pendapat Responden Mengenai Target pekerjaan tidak tercapai, maka karyawan siap bekerja lembur.

No	Tanggapan	Bobot	F Resp	Persentase	Skor Total
1	Sangat setuju	5	13	19%	65
2	Setuju	4	44	65%	176
3	Ragu-ragu	3	11	16%	33
4	Tidak setuju	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak setuju	1	0	0%	0
	Jumlah		68	100%	274
	Total Tanggapan Reponden			81%	

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang dengan presentase 19%, yang menjawab setuju sebanyak 44 orang dengan presentase 65%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 11 orang dengan presentase 16%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (305) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×68 (Jumlah responden) = 340. Sehingga hasil total tanggapan responden yang di peroleh yaitu sebesar 81% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan “Target pekerjaan tidak tercapai, maka karyawan siap bekerja lembur.”.

11. Karyawan tidak melakukan kegiatan lain diluar jam kerja.

Tabel 4.34 Pendapat Responden Mengenai Karyawan tidak melakukan kegiatan lain diluar jam kerja.

No	Tanggapan	Bobot	F Resp	Persentase	Skor Total
1	Sangat setuju	5	37	54%	185
2	Setuju	4	29	43%	116
3	Ragu-ragu	3	2	3%	6
4	Tidak setuju	2	0	0%	0
5	Sangat Tidak setuju	1	0	0%	0
	Jumlah		68	100%	307
	Total Tanggapan Reponden	90%			

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang dengan presentase 54%, yang menjawab setuju

sebanyak 29 orang dengan presentase 43%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang dengan presentase 3%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan presentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (307) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×68 (Jumlah responden) = 340. Sehingga hasil total tanggapan responden yang di peroleh yaitu sebesar 90% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan “Karyawan tidak melakukan kegiatan lain diluar jam kerja”.

4.4. Pembahasan

4.4.1. Lingkungan Kerja pada PT. Telekomunikasi Tbk Bogor

Untuk mengetahui lingkungan kerja pada PT. Telekomunikasi Tbk Bogor penulis menggunakan interpretasi terhadap tanggapan total responden. Untuk mengukur lingkungan kerja pada PT. Telekomunikasi Tbk Bogor digunakan nilai rata-rata total skor jumlah responden dengan rumus sebagai berikut

$$\text{Rata - rata Indeks Responden} = \frac{\text{Total Jawaban}}{\text{Jumlah Responden}}$$

Selanjutnya diinterpretasikan dengan menggunakan tabel 4.9 seperti dibawah ini.

Tabel 4.35. Indeks Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja	Range
Sangat Baik	68 – 80
Baik	55 – 67
Cukup Baik	42 – 54
Tidak Baik	29 – 41
Sangat Tidak Baik	16 – 28

Sumber : Jumlah Pertanyaan Kuesioner

Berdasarkan hasil analisis kondisi lingkungan kerja pada PT. Telekomunikasi Tbk Bogor dengan cara penyebaran kuesioner kepada 68 responden dengan 16 pernyataan, indeks kondisi lingkungan kerja pada PT. Telekomunikasi Tbk Bogor diperoleh dengan rumus sebagai berikut :

Indeks kondisi lingkungan kerja pada PT. Telekomunikasi Tbk Bogor

$$\begin{aligned} &= \frac{\text{Total Jawaban}}{\text{Jumlah Responden}} \\ &= \frac{4587}{68} \\ &= 67 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil kuesioner indeks kondisi lingkungan kerja pada PT. Telekomunikasi Tbk Bogor diperoleh rata-rata indeks sebesar 67. Maka jawaban

responden berkaitan dengan tanggapan kondisi lingkungan kerja pada PT. Telekomunikasi Tbk Bogordikategorikan pada tingkat interpretasi baik.

4.4.2. Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Tbk Bogor

Untuk mengetahui kondisi produktivitas kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Tbk Bogor penulis menggunakan interpretasi terhadap tanggapan total responden. Untuk mengukur produktivitas kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Tbk Bogor digunakan nilai rata-rata total skor jumlah responden dengan rumus sebagai berikut

$$\text{Rata - rata Indeks Responden} = \frac{\text{Total Jawaban}}{\text{Jumlah Responden}}$$

Selanjutnya diinterpretasikan dengan menggunakan tabel 4.10 seperti dibawah ini.

Tabel 4.36. Indeks Produktivitas Kerja

Lingkungan Kerja	Range
Sangat Baik	52 – 60
Baik	42 – 51
Cukup Baik	32 – 41
Tidak Baik	22 – 31
Sangat Tidak Baik	12 – 21

Sumber : Jumlah Pertanyaan Kuesioner

Berdasarkan hasil analisis kondisi produktivitas kerja pada PT. Telekomunikasi Tbk Bogor dengan cara penyebaran kuesioner kepada 68 responden dengan 12 pernyataan, indeks kondisi produktivitas kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Tbk Bogor diperoleh dengan rumus sebagai berikut :

Indeks kondisi produktivitas kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Tbk Bogor

$$\begin{aligned} &= \frac{\text{Total Jawaban}}{\text{Jumlah Responden}} \\ &= \frac{3612}{68} \\ &= 53 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil kuesioner indeks kondisi produktivitas kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Tbk Bogor diperoleh rata-rata indeks sebesar 53. Maka jawaban responden berkaitan dengan tanggapan kondisi produktivitas kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Tbk Bogor dikategorikan pada tingkat interpretasi sangat baik.

4.4.3. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Tbk Bogor

Untuk mengetahui lingkungan kerja pada PT. Telekomunikasi Tbk Bogor penulis menggunakan interpretasi terhadap tanggapan total responden. Untuk mengukur lingkungan kerja pada PT. Telekomunikasi Tbk Bogor digunakan nilai rata-rata total skor jumlah responden dengan rumus sebagai berikut

1. Korelasi atau hubungan keeratan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Tbk Bogor

Hubungan statistik antara variabel lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Tbk Bogor, bertujuan untuk mengetahui sifat kekuatan hubungan dari kedua variabel tersebut, yang dapat dijelaskan melalui hasil uji korelasi *Rank Spearman* yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.37. Korelasi *Rank Spearman* antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan

Correlations			Lingkungan Kerja	Produktivitas Kerja
Spearman's rho	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.775**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	68	68
	Produktivitas Kerja	Correlation Coefficient	.775**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	68	68

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

Berdasarkan dari tabel diatas maka peneliti dapat menjelaskan arti dari *output* koefisien korelasirank spearman sebagai berikut:

- a. Nilai 0,775

Nilai 0,775, merupakan nilai koefisien korelasi *rank spearman* antara variabel lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan mempunyai hubungan yang positif dengan kekuatan hubungan masuk dalam kategori hubungan yang kuat.

- b. Nilai 68

Menunjukkan banyaknya data pada masing-masing variabel yang diteliti yaitu 68 responden.

2. Koefisien determinasi antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Tbk Bogor

Koefisien determinasi yaitu kontribusi antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) adapun formulasi dari koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,775 \times 100\% \\
 &= 60,06\%
 \end{aligned}$$

Hasil dari analisis tersebut menunjukkan lingkungan kerja dapat mempengaruhi naiknya produktivitas kerja sebesar 60,06%. Sedangkan sisanya sebesar 39,94% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis koefisien korelasi digunakan untuk melihat adakah hubungan yang nyata atau tidak antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi :

a. Hipotesis Statistik

$H_0 : \rho \leq 0$: Tidak terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

$H_a : \rho \geq 0$: Terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

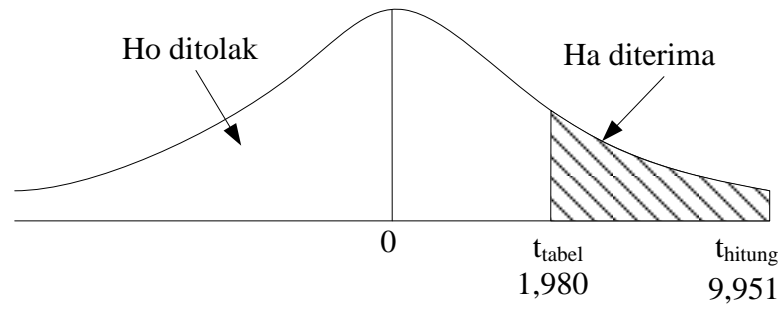
b. Mencari t_{tabel}

Mencari t tabel dilakukan dengan signifikansi 5% = 0,05 dan derajat kebebasan (df) $n-2$ atau $68-2=66$. Hasil yang diperoleh adalah $t_1=1,980$

c. Mencari t_{hitung} dengan rumus:

$$\begin{aligned} t_h &= r \frac{\frac{n-2}{1-r^2}}{\sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}} \\ &= 0,775 \sqrt{\frac{68-2}{1-0,775^2}} \\ &= 0,775 \sqrt{\frac{66}{1-0,600}} \\ &= 0,775 \sqrt{\frac{66}{0,4}} \\ &= 0,775 \sqrt{165} \\ &= 0,775 \cdot 12,84 \\ &= 9,951 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($9,951 > 1,980$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya bahwa terdapat hubungan yang signifikan positif antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Tbk Bogor. Adapun gambar uji hipotesisnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 4.5. Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dari bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian berkaitan dengan lingkungan kerja pada PT. Telekomunikasi Tbk Bogormenunjukkan rata-rata secara empirik berdasarkan pernyataan yang terjawab diperoleh rata-rata sebesar 67, sehingga jawaban responden berkaitan dengan tanggapan kondisi lingkungan kerja pada PT. Telekomunikasi Tbk Bogor dikategorikan pada tingkat interpretasi baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Tbk Bogor menunjukkan rata-rata secara empirik berdasarkan pernyataan yang terjawab diperoleh rata-rata sebesar 53 sehingga jawaban responden berkaitan dengan tanggapan kondisi produktivitas kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Tbk Bogor dikategorikan pada tingkat interpretasi sangat baik.
3. Korelasi *rank spearman* antara variabel lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan diperoleh nilai sebesar 0,775 yang berarti bahwa antara variabel lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan mempunyai hubungan yang positif dengan kekuatan hubungan masuk dalam kategori hubungan yang kuat. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi naiknya produktivitas kerja sebesar 60,06%. Sedangkan sisanya sebesar 39,94% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan, maka terdapat beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi yaitu:

1. Pihak manajemen PT. Telekomunikasi Tbk Bogor perlu meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dalam membantu meningkatkan produktvitas kerja karyawan terutama dalam hal ketersediaan fasilitas di tempat kerja.
2. Pihak manajemen PT. Telekomunikasi Tbk Bogor perlu meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif dalam membantu meningkatkan produktivitas karyawan dalam hal suhu udara di tempat kerja, keamanan dan penerangan perlu adanya pengawasan supaya setiap pekerja merasa aman dan nyaman tanpa merasa terganggu dan khawatir dalam menggunakan peralatan.
3. Diharapkan pihak PT. Telekomunikasi Tbk Bogor dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap lingkungan kerja non fisik, karena variabel

lingkungan diantaranya yaitu dengan kondisi kerja, fasilitas kerjadan hubungan antar karyawan sehingga produktivitas kerja karyawan akan terus meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Budianto, T., dan Kartini, A (2015), *Lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada perusahaan Gas Negara tbk*, Sbu. Distribusi wilayah Jakarta, jurnal ilmiah prodi manajemen, Universitas Pamulang.
- Dessler, G. (2011), *Human Resources Management Twelfth Edition*. New Jersey USA : Pearson Education.
- Dwi., P (2015). *Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada Dinas Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan Kota Metro*. Skripsi. Universitas Lampung. Tersedia di : lib.unmetro.ac.id
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Hartatik, I. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta : Penerbit Laksana.
- Irham, F. (2016). *Teori Pengantar MSDM Konsep dan Kinerja*. Jakarta : Penerbit Mitra Wacana Medika.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit PT. Raja Grafindo.
- Mangkunegara, P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit PT. Refika Aditama.
- Marsuqi, W. (2014). *Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada RSUD Balung Jember*. Universitas Muhammadiyah. Tersedia di : diglib.unmuhjember.ac.id
- Melani. (2017). *Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor* skripsi. Universitas Pakuan.
- Mucdarsyah. (2005). *Produktivitas*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Yani. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit PT. Raja Grafindo.
- Nitisemito, A. (2016), *Manajemen Personalia*. Jakarta : Penerbit Graha Indonesia.
- Nurani, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru : Penerbit Yayasan Aini Syam.
- Pertiwi, D. (2017). *Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Priskila Makmur Citeurep Bogor*. Skripsi. Universitas Pakuan.
- Priansa, D. Dan Garnida, A. (2013). *Manajemen Perkantoran*. Bandung : Alfabeta.
- Safitri, D. (2018). *Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Hikmah Fashion Jakarta*. Skripsi. Universitas Pakuan.
- Sarwanto, T. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta

- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*. Bandung : Penerbit PT. Refika Aditama.
- _____. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2007). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Penerbit CV. Alfabeta
- _____. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R & D*. Bandung : Penerbit CV. Alfabeta.
- _____. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Penerbit CV. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Teori Kuesioner dan Analisa Data Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit PT. Buku Seru.
- Suswondo, I., dan Sutanto, E. (2015). *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja*.
- Susadya, T. (2008). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jember : Penerbit center for society studie.
- Sutrisno. (2010). *Metode Penelitian*. Jakarta : Penerbit PT. Ghalia Indonesia.
- Widodo, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Pustaka Belajar.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang betanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Yughfar Fahlevi
Alamat : Jl Palupuh I No. 44/IX RT 001/006 Kel. Tegal Gundil
Kec. Bogor Utara Kota Bogor
Tempat/ Tanggal Lahir : Tenggarong, 28 Agustus 1994
Umur : 26 Tahun
Agama : Islam

Pendidikan

- SD : SDN Bantarjati 5
- SMP : SMP PGRI 6
- SMA : SMA Plus YPHB
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 20 Januari 2021
Peneliti

(Muhammad Yughfar Fahlevi)

Bagian II : Pertanyaan Mengenai Variabel

Petunjuk Pengisian Kuesioner!

1. Mohon kuesioner diisi oleh Saudara untuk menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan.
2. Berilah tanda check (√) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Dalam kuesioner ini terdapat 5 alternatif jawaban yang dapat Saudara pilih, yaitu sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.
4. Dalam menjawab pernyataan-pernyataan ini, tidak ada jawaban yang benar. Oleh karena itu, usahakan agar tidak ada jawaban yang dikosongkan.
5. Kami berterima kasih kepada saudara karena partisipasinya guna menyelesaikan penelitian ini.

Predikat	Keterangan	Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

1. Lingkungan Kerja (X)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
Penerangan						
1	Penerangan yang ada (matahari & listrik) diruang kerja telah sesuai dengan standar idealnya suatu ruangan					
2	Penerangan memperlancar aktivitas kerja					
3	Cahaya yang terdapat diruang kerja telah memadai.					
Suhu Udara						
4	Kondisi udara diruangan kerja memberikan kenyamanan kerja dan meningkatkan gairah semangat kerja.					
5	Suhu udara yang sesuai dengan kebutuhan karyawan					
6	Ventilasi/ sirkulasi udara diruang kerja berfungsi dengan baik.					
Suara Bising						
7	Lingkungan kerja tenang dan bebas dari getaran dan bising mesin.					
8	Suara yang bising dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.					

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
Bau Tidak Sedap						
9	Bau dari ruangan kerja mengganggu kepekaan penciuman.					
10	Tersedianya AC untuk menghilangkan bau ditempat kerja					
11	Bau tidak sedap di lingkungan dapat mempengaruhi konsentrasi kinerja karyawan.					
Keamanan Kerja						
12	Adanya jaminan keselamatan saat bekerja.					
13	Terdapat peralatan dan perlengkapan guna membantu dalam kondisi aman untuk dipakai.					
14	Adanya petugas keamanan/satpam di lingkungan kerja.					
Hubungan Karyawan dengan atasan						
15	Atasan bersikap tidak membedakan antara startifikasi (tingkatan) kepada setiap karyawan					
16	Atasan memberikan uraian tugas/ penjelasan terhadap tanggung jawab yang dapat dipahami.					
Hubungan antar karyawan						
17	Dapat menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja.					
18	Rekan kerja selalu mengajari jika ada pekerjaan yang tidak dimengerti.					

2. Produktivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
Tingkat Perolehan Hasil						
1	Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2	Memenuhi target pekerjaan sesuai dengan target yang disepakati oleh perusahaan dan karyawan untuk memperoleh hasil optimal					
3	Hasil kerja karyawan meningkat dari dari waktu ke waktu					
Kualitas yang dihasilkan						
4	Hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan					
5	Meningkatkan kualitas kerja sesuai dengan periode waktu tertentu.					
6	Karyawan menghasilkan hasil produktivitas perusahaan dengan kualitas yang baik dan memuaskan.					

LAMPIRAN 2

CODING VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

Lingkungan Kerja

No Resp	Item Pernyataan																Total
	2	3	4	5	6	7	8	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	63
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	62
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	68
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
6	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	2	4	4	4	5	5	68
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	79
8	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	68
9	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	76
10	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	65
11	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	72
12	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	73
13	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	73
14	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	69
15	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	73
16	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	68
17	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	76
18	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	57
19	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	69
20	3	4	3	3	4	3	4	4	4	5	5	3	4	3	3	4	59
21	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	70
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
23	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	62
24	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	65
25	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	65
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
27	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	56
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	65
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
32	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	67
33	3	2	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	5	3	56
34	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	66
35	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	78
36	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	62
37	3	3	4	3	4	3	4	4	5	3	3	3	3	4	3	4	56
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
39	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	79
40	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	78
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	63
43	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	3	5	67
44	3	3	4	5	4	3	3	4	5	5	4	3	3	4	5	4	62
45	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	66
46	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	69
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
48	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	75

No Resp	Item Pernyataan																Total
	2	3	4	5	6	7	8	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
49	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	65
50	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	70
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
52	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	67
53	3	2	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	5	3	56
54	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	66
55	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	78
56	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	62
57	3	3	4	3	4	3	4	4	5	3	3	3	3	4	3	4	56
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
59	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	79
60	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	78
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	63
63	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	3	5	67
64	3	3	4	5	4	3	3	4	5	5	4	3	3	4	5	4	62
65	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	66
66	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	69
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
68	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	75

No Resp	Item Pertanyaan												Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
49	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	53
50	3	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	52
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
53	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
54	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
56	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
57	3	4	3	5	4	5	3	3	4	4	3	5	46
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
59	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	56
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
61	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
63	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	54
64	3	4	3	5	5	4	4	4	5	5	3	3	48
65	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	50
66	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	52
67	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59