



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT PONG CODAN  
PLEN II**

Skripsi

Diajukan Oleh :

Septia Rangga

021118059

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS PAKUAN**

**BOGOR**

**Juli 2023**



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN PADA PT PONG CODAN PLEN II**

Skripsi

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
(Towaf Totok Irawan, SE., ME.)



Ketua Program Studi Manajemen  
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT PONG CODAN  
INDONESIA PLEN II**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada hari Senin, 31 Juli 2023

Septia Rangga  
021118059

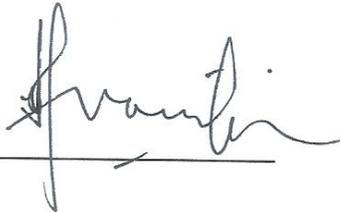
Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang  
( Dr. Herman, SE., MM., CPHCM)



---

Ketua Komisi Pembimbing  
( Nina Sri Indrawati, S.E, M.M.)



---

Anggota Komisi Pembimbing  
( Mutia Raras Respati, S.H., M.H.)



---

---

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Septia Rangga

NPM : 021118059

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pong Codan Plen II

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk 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 Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Juli 2023



Septia Rangga

021118059

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2022**

**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 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

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

## **ABSTRAK**

SEPTIA RANGGA. 021118059. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pong Codan Plen II. DI bawah bimbingan NINA SRI INDRAWATI dan MUTIA RARAS RESPATI. 2023.

Sumber Daya Manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Tinggi rendahnya produktivitas tenaga kerja di pengaruhi oleh beberapa hal diantaranya adalah faktor lingkungan kerja, Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, karena lingkungan kerja PT Pong Codan Plen II adalah perusahaan yang bergerak pada bidang manufaktur sebagai pembuatan *solid and sponge rubber* untuk Automotive yang kegiatan produksinya didasarkan pada pesanan (*job order*). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

Penelitian ini merupakan penelitian verifikatif, dengan responden karyawan bagian produksi dari PT Pong Codan Plen II. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 orang dengan metode yang digunakan adalah *non probability sampling* dan teknik sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui survey, wawancara, kuesioner, buku dan juga melalui penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan produktivitas kerja.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, didapat nilai *R Square* sebesar 0,815. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai kontribusi sebesar 81,5% terhadap variabel terikat (Y). Dan sisanya 18,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel lingkungan kerja pada penelitian ini, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 11,513 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,042, maka nilai  $t_{hitung}$  lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  ( $11,513 > 2,042$ ) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pong Codan Plen II.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

## PRAKATA

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat serta karunianya-Nya juga kedua orang tua yang telah memberikan dukungan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pong Codan Plen II**” sebagai salah satu syarat kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, baik dari segi materi, bahasa dan pembahasan, selain itu penulis juga sempat mengalami berbagai kendala, namun penulis tetap berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan dan menyajikan skripsi ini dan berkat dorongan semangat yang diberikan dari berbagai pihak akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bantuan bimbingan, dukungan dan doa dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua, kaka dan adik yang telah memberikan doa, kasih sayang, motivasi dan dukungannya baik moral maupun materi sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. Ir.H. Didik Notosudjono.,M.Sc. Selaku Rektor Universitas Pakuan
3. Bapak Towaf Totok Irawan, S.E., M.E., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Tutus Rully, S.E., M.M., Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Ibu Nina Sri Indrawati, S.E., M.M., Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah memberikan arahan dan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Ibu Mutia Raras Respati, SE, M.H., Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan arahan dan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen, Staff Tata Usaha dan Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
9. Rekan-rekan kelas A-B manajemen angkatan 2018 yang selalu memberikan dukungan kepada penulis.
10. Kepada teman-teman seperjuangan, Faisal, Mulyana, Albi, Bekti, Raisa, Sekar, Farha, Dania, Salsa dan Rakyat kabel yang selalu memberi motivasi kepada penulis serta menjadi teman diskusi saat penyusunan skripsi ini.

11. Pihak yang terlibat dalam penelitian skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Akhir kata dengan penuh rasa hormat dan kerendahan hati, peneliti berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti dan semua pihak.

Bogor, Juli 2023

Septia Rangga

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SIDANG SKRIPSI</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	7
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	7
1.2.2 Perumusan Masalah .....	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	8
1.3.1 Maksud Penelitian .....	8
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Kegunaan Penelitian.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.2. Lingkungan kerja.....	12
2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	15
2.2.4. Indikator Lingkungan Kerja .....	19
2.3. Produktivitas Kerja.....	21
2.3.1. Pengertian Produktivitas Kerja.....	21
2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	22
2.3.3. Indikator Produktivitas Kerja .....	23
2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	24

2.4.1. Penelitian Sebelumnya .....	24
2.4.2 Kerangka Pemikiran .....	27
2.5. Hipotesis Penelitian .....	29
<b>BAB 4 METODE PENELITIAN.....</b>	<b>30</b>
3.1. Jenis Penelitian .....	30
3.2. Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian .....	30
3.2.1. Objek Penelitian .....	30
3.2.2. Unit Analisis .....	30
3.2.3. Lokasi Penelitian .....	30
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	30
3.3.1. Jenis Data Penelitian.....	30
3.3.2. Sumber Data Penelitian .....	30
3.4. Operasionalisasi Variabel.....	31
3.5. Metode Penarikan Sampel .....	33
3.6. Metode Pengumpulan Data .....	33
3.7. Uji Instrumen Penelitian.....	34
3.7.1. Uji Validitas.....	34
3.7.2. Uji Reliabilitas.....	38
3.8. Metode Pengolahan/Analisis Data .....	39
3.8.1. Analisis Deskriptif.....	39
3.8.2. <i>Method Of Succesive Internal (MSI)</i> .....	41
3.8.3. Analisis Regresi Linier Sederhana .....	42
3.8.4. Analisis Koefisien Determinasi .....	42
3.8.5. Uji Hipotesis Koefisien (t).....	43
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>45</b>
4.1. Gambar Umum Lokasi Penelitian .....	45
4.1.1. Sejarah dan Perkembangan PT Pong Codan Plen II .....	45
4.1.2. Visi dan Misi PT Pong Codan Plen II .....	45

4.1.3 Struktur Organisasi PT Pong Codan Plen II.....	46
4.2. Profil Responden .....	48
4.3. Analisis Data .....	52
4.3.1. Analisis Deskriptif.....	52
4.3.1.1. Lingkungan Kerja Pada PT Pong Codan Plen II .....	52
4.3.1.2. Produktivitas Kerja Pada PT Pong Codan Plen II .....	62
4.4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pong Codan Plen II .....	71
4.4.1. Transformasi Data dengan Menggunakan MSI .....	71
4.4.2. Analisis Regresi Linier Sederhana .....	71
4.4.3. Analisis Koefisien Determinasi .....	73
4.5. Pembahasan dan Interpretasi Hasil .....	75
4.5.1. Lingkungan Kerja Pada PT Pong Codan Plen II .....	75
4.5.2. Produktivitas Kerja Pada PT Pong Codan Plen II .....	75
4.5.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pong Codan Plen II.....	76
<b>BAB V. SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>78</b>
5.1. Simpulan.....	78
5.2. Saran.....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>80</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>82</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>83</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Hasil Produksi Karyawan PT. Pong Codan Plen IIC2020/2021 .....	4
Tabel 1.2 Data Hasil Produktivitas 2020-2021 Variabel Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pong Codan Plen II.....	5
Tabel 1.3 Hasil Pra-Survey Variabel Lingkungan Kerja PT. Pong Codan Plen II.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	24
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel .....	31
Tabel 3. 2 skala Lickert Untuk Variabel Lingkungan Kerja.....	34
Tabel 3. 3 skala Lickert Untuk Variabel Produktivitas Kerja.....	34
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja .....	36
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja .....	37
Tabel 3.6Tingkat Reliabilitas Alpha Cornbach.....	38
Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja.....	39
Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja.....	39
Tabel 3. 9 Kriteria Interpretasi Hasil.....	40
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	50
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	51
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai “Perlengkapan Penerangan Lampu Dalam Ruangannya Sudah Baik dan Memadai” .....	52
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai “Pencahayaannya di Tempat Kerja Membantu Karyawan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan” .....	53
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai “Suhu Udara Di Lingkup Kerja Sudah Cukup Baik Untuk Menunjang Aktivitas Kerja” .....	54
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai “Kelembaban Di Tempat Kerja Tidak Mempengaruhi Suhu Tubuh Saya” .....	54

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Dapat Berkonsentrasi Dengan Baik Karena Jauh Dari Kebisingan” .....	55
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai “Lingkungan Kerja Saya Tenang dan Bebas Dari Suara Bising Mesin” .....	56
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai “Tata Letak Peralatan Kerja Tersusun Rapi di Ruang Kerja” .....	56
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Ikut Serta Menata Ruang Kerja Agar Tertata Dengan Rapi” .....	57
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan memiliki CCTV di Setiap Ruang” .....	58
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai “Satuan Keamanan di Tempat Kerja Saya Sudah Bekerja Dengan Baik Sehingga Saya Merasa Nyaman” .....	58
Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja .....	60
Tabel 4. 19 Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Lingkungan Kerja .....	61
Tabel 4. 20 Tanggapan Responden Mengenai “Berusaha Datang Ke Tempat Kerja Lebih Awal Daripada Waktu Yang Telah Ditentukan” .....	62
Sumber : Data primer, diolah 2023 .....	63
Tabel 4. 21 Tanggapan Responden Mengenai “Bekerja Sama Dengan Rekan Kerja Dalam Menyelesaikan Pekerjaan” .....	63
Tabel 4. 22 Tanggapan Responden Mengenai “Kompeten Secara Professional/Teknis Selalu Memperdalam Pengetahuan Dalam Bidangnyanya” .....	64
Tabel 4. 23 Tanggapan Responden Mengenai “Selalu Mencari Perbaikan, Tetapi Tahu Kapan Harus Berhenti Menyempurnakan” .....	64
Tabel 4. 24 Tanggapan Responden Mengenai “Kreatif Dan Inovatif, Memperlihatkan Kecerdikan Dan Keanekaragaman” .....	65
Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Mengenai “Cerdas Dan Dapat Belajar Dengan Cepat” .....	66
Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Mengenai “Pasar Menjadi Lebih Luas Ruang Lingkupnya Dengan Menyediakan Produk Yang Lebih Baik” .....	66
Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Mengenai “Meningkatnya Kerumitan Dan Persyaratan Prestasi Yang Lebih Tinggi Bagi Produk Telah Menekankan Pentingnya Keamanan Produk” .....	67

Tabel 4. 28 Tanggapan Responden Mengenai “Perencanaan Dan Penjadwalan Pekerjaan Yang Teratur” .....	68
Tabel 4. 29 Tanggapan Responden Mengenai “Keterampilan Dalam Bekerja” .....	68
Tabel 4. 30 Hasil Tanggapan Responden Variabel Produktivitas Kerja.....	69
Tabel 4. 31 Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Produktivitas Kerja .....	70
Tabel 4. 32 Variables Entered/Removed .....	71
Sumber data : <i>Output SPSS 26</i> .....	71
Tabel 4. 33 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana .....	72
Sumber data : <i>Output SPSS 26</i> .....	72
Tabel 4. 34 Hasil Koefisien Determinasi .....	73
Tabel 4. 35 Hasil Uji T .....	74

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Diagram Data Produksi .....	4
Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian .....	28
Gambar 3.1 Garis Kontinum .....	40
Gambar 3.2 Garis Kontinum .....	41
Gambar 3. 3 Kurva Pengujian Regresi.....	44
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	51
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	52
Gambar 4.5 Garis Kontinum Variabel Lingkungan Kerja .....	62
Gambar 4.6 Garis Kontinum Variabel Produktivitas Kerja .....	70
Gambar 4.7 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Regresi Dengan Uji t .....	75

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	83
Lampiran 2. Hasil Jawaban Kuesioner Penelitian.....	85
Hasil Kuesioner Pra-survey.....	87
Lampiran 3. Hasil <i>Method Analysis Successive</i> (MSI) .....	88
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas SPSS 26 .....	90
Lampiran 5. Surat Pernyataan Telah Melakukan Riset.....	96

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Tujuan mendirikan perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan yang optimal sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat. Dalam perkembangan 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. Perusahaan dalam menyelesaikan permasalahan dilakukan dengan sistem yang berlaku, salah satunya tentang produktivitas perusahaan. Penyusunan suatu sistem produksi akan dapat dilaksanakan dengan efektif apabila didorong dengan lingkungan yang memuaskan karyawan. 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..

Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia juga dapat diartikan sebagai kegiatan perencanaan, lingkungan, pengorganisasian, produktivitas, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat. Atau dengan kata lain secara luas Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki pengertian sebagai kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai upaya tujuan individu ataupun organisasional.

Lingkungan kerja berhubungan erat dengan faktor psikologis kerja karyawan Nitisemito (2015: 109) mengatakan bahwa yang dimaksud lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan (Enny, 2019 : 59). Lingkungan kerja non fisik dalam suatu pekerjaan sangat penting, karena menyangkut suatu hubungan antara karyawan dan pimpinan maupun sesama karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis akan memberikan kedamaian dan kedekatan atau keakraban antara sesama rekan kerja. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara atasan dan bawahan dapat menciptakan suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan. Hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan. Menurut (Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Jika lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan termasuk lingkungan kerja yang kondusif dan memenuhi kriteria sebagai lingkungan kerja yang baik, maka hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan terhadap perusahaan. Lingkungan kerja yang kurang baik dan tidak memenuhi kriteria dapat memberikan dampak buruk terhadap kinerja karyawan seperti tugas yang tidak diselesaikan dengan baik, tugas yang dikerjakan tidak sesuai dengan target dan standar perusahaan ataupun ketidakfokusan karyawan terhadap pekerjaannya yang tentunya dapat menyebabkan kurangnya produktivitas perusahaan (Suwondo & Sutanto).

Tinggi rendahnya produktivitas tenaga kerja di pengaruhi oleh beberapa hal diantaranya adalah faktor lingkungan kerja, menurut Swandono Sinaga (2016), 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. Lingkungan kerja berhubungan erat dengan faktor psikologis kerja karyawan Nitisemito (2015: 109) mengatakan bahwa yang dimaksud lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan.

Hanaysha (2016) menyebutkan produktivitas kerja adalah faktor penting di dalam perusahaan untuk membangun organisasi yang memiliki daya saing, mencapai tujuan perusahaan, memiliki kinerja yang baik serta memenuhi proporsi dalam memangku kepentingan organisasi. Produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja (Ardana et al., 2014:270).

Menurut Hartatik (2014), setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang sangat maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangat penting sebagai pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Sebab, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan

PT Pong Codan Indonesia adalah perusahaan yang bergerak pada bidang manufaktur sebagai perusahaan pembuatan *solid and sponge rubber*, Selang Berbentuk dan Produk Cetakan untuk Otomotif O.E.M dan industri lainnya. Selain itu, Perusahaan juga memiliki ikatan Teknis yang memungkinkannya untuk memiliki bagian belakang yang luas dari *Weather-strip*, *Rubber Moulding* dan teknologi lainnya dari Toyota Gosei dari Jepang, Manfaat dari Teknologi Eropa dan Jepang memungkinkan kami untuk memiliki rangkaian Produk Karet terbesar dan terluas di Indonesia. Kontrol Kualitas yang ketat dan penelitian produk yang sedang berlangsung dilakukan di Laboratorium Layanan Teknis Perusahaan. Pimpinan perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja pada perusahaannya, nyaman atau tidaknya seorang karyawan yang bekerja pada perusahaan merupakan salah satu tanggung jawab suatu pimpinan perusahaan demi menciptakan kenyamanan dalam bekerja. Sehingga pimpinan perusahaan juga perlu mencari tahu agar seorang karyawan tidak mendapatkan tekanan kerja (*under pressure*) yang berlebihan agar karyawan dapat memaksimalkan kerjanya berdasarkan kemampuannya tanpa adanya tekanan kerja yang berlebihan. Berikut adalah data hasil produksi variable produktivitas kerja di PT. Pong Codan Plen II.

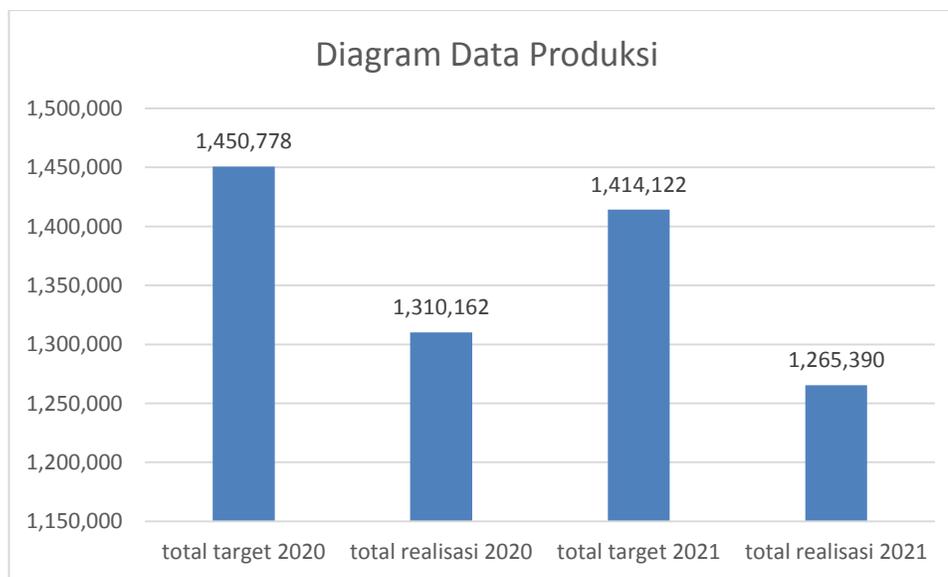
Tabel 1.1

## Data Hasil Produksi Karyawan PT. Pong Codan Plen II

Tahun	Total Target (pcs)	Total Prod. Ok (Realisasi) (pcs)	Total RP (Reject Prod.) (pcs)	Std (%)	Persentase (%)
2020	1.450.778	1.310.162	140.616	100%	90.31%
2021	1.414.122	1.265.390	148.732	100%	89.48%

2020/2021

Sumber data sekunder: HRD : PT. Pong Codan Plen II 2022



Gambar 1. 1 Diagram Data Produksi

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa hasil produksi pada PT. Pong Codan Plen II tahun 2020 hingga tahun 2021 belum mencapai target produksi perusahaan. Pada tahun 2020 target produksi perusahaan sebanyak 1.450.778 namun hanya terealisasi sebanyak 1.310.162 atau dengan persentase 90.31%, pada tahun 2021 target produksi perusahaan sebanyak 1.414.122 namun hanya terealisasi sebanyak 1.265.390 atau dengan persentase 89.48%. Tidak tercapainya target produksi yang diinginkan oleh perusahaan membuat PT. Pong Codan Plen II melakukan berbagai cara terbaik untuk mencapai target produksi yang sudah ditetapkan agar tercapai

sepenuhnya. Begitupun pada tabel 1.1 di atas, menunjukkan adanya peningkatan pada jumlah produk cacat RP (*Reject Prod*) di tahun 2020 jumlah produk cacat RP (*Reject Prod*) sebanyak 140.616, di tahun 2021 jumlah produk cacat RP (*Reject Prod*) sebanyak

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Hasil Produksi (Tahun)	Produktivitas Kerja Karyawan(Pcs )	Standar Produksi (Pcs)	Produktivitas Kerja Karyawan(%)
2020	32	1.310.162	40.943	45.752	89.49%
2021	32	1.265.390	39.543	44.879	88.11%

148.732.

Tabel 1.2

Data Hasil Produktivitas 2020-2021 Variabel Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pong Codan Plen II

*Sumber : HRD : PT. Pong Codan Plen II 2022*

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat dilihat dari tabel 1.1 bahwa hasil produksi pada PT Pong Codan Plen II tahun 2020 hingga tahun 2021 belum mencapai target produksi perusahaan, sehingga nilai produktivitas kerja pada tahun 2020 sebesar 40.943 pcs dan nilai produktivitas kerja pada tahun 2021 sebesar 39.543.

Produktivitas kerja karyawan erat kaitannya dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor pendukung terciptanya keberhasilan perusahaan. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada di dalam perusahaan, maka dari itu perusahaan harus menyediakan lingkungan yang memadai karena selama melakukan pekerjaan karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang ada di dalam lingkungan kerja.

Dengan demikian untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja karyawan di suatu perusahaan maka dapat dengan menggunakan indikator dari lingkungan kerja. Menurut, Edy Sutrisno (2016) indikator dari lingkungan kerja terdiri dari penerangan, suhu udara, kebisingan, keamanan, tata letak, dan hubungan sesama rekan kerja. Untuk melihat bagaimana indikator lingkungan kerja karyawan PT Pong Codan Plen II maka peneliti melakukan penyebaran kuesioner pra survey melalui beberapa pernyataan. Berikut hasil tanggapan responden mengenai lingkungan kerja karyawan PT Pong Codan Plen II 2022:

No.	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai	14	18
2	Suhu udara di lingkup kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja	8	24
3	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan	9	23
4	Tata letak peralatan kerja tersusun rapi di ruang kerja	20	12
5	Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman	22	10
6	Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik.	21	11

Tabel 1.3

Hasil Pra-Survey Variabel Lingkungan Kerja PT. Pong Codan Plen II

Sumber : Data Tabulasi *Pra-Survey* 2022

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa hasil pra-survey awal mengenai lingkungan kerja yang telah di sebarakan kepada 32 responden, pada indikator pencahayaan di tempat kerja dengan pernyataan “Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai” memperoleh total skor Ya sebesar 14 dan total skor Tidak 18, pada indikator sirkulasi di tempat kerja dengan pernyataan “Suhu udara di lingkup kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja” memperoleh total skor Ya 8 dan skor Tidak 24, pada indikator kebisingan di tempat kerja dengan pernyataan “Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan” memperoleh total skor Ya 9 dan skor Tidak 23, pada indikator tata letak di tempat kerja dengan pernyataan “Tata letak peralatan kerja tersusun rapi di ruang kerja” memperoleh total skor Ya 20 dan skor Tidak 12, pada indikator keamanan di tempat kerja dengan pernyataan “Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa

nyaman” memperoleh total skor Ya 22 dan skor Tidak 10, pada indikator hubungan sesama rekan kerja dengan pernyataan “Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik” memperoleh total skor Ya 21 dan skor Tidak 11.

Hal ini menunjukkan bahwa hasil data produksi pada tahun 2020-2021 pada PT Pong Codan Plen II mengalami penurunan yang di sebabkan oleh beberapa faktor dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan yang kurang, suhu udara yang mengganggu karyawan dalam bekerja, kebisingan dan sebagainya. Dari tabel diatas menunjukkan PT. Pong Codan Plen II mengalami penurunan produksi dan produktivitas kerja karyawan dilihat dari data pra survey masih terdapat beberapa karyawan yang tidak setuju dengan lingkungan yang mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja. 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 terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga perusahaan dapat mengambil keputusan tepat untuk mengatasi permasalahan tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT PONG CODAN PLEN II”**.

## **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 Pong Codan Plen II belum mendukung karyawan dalam bekerja dengan nyaman terlihat dari lingkungan kerjanya pada pencahayaan, sirkulasi udara dan kebisingan ruangan
2. Menurunnya produktivitas kerja karyawan dan menyebabkan tidak tercapainya target

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana lingkungan kerja pada PT Pong Codan Plen II ?
2. Bagaimana produktivitas kerja pada PT Pong Codan Plen II ?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Pong Codan Plen II ?

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui dan memperoleh data serta informasi terkait dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan timbulnya permasalahan pada PT Pong Codan Plen II.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak di capai dengan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kondisi lingkungan kerja bagian produksi pada PT Pong Codan Plen II.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT Pong Codan Plen II.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pong Codan Plen II.

### **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 terhadap produktivitas kerja karyawan serta dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi PT Pong Codan Plen II untuk mengambil keputusan yang berpengaruh terhadap 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 ini pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Terdapat berbagai pendapat tentang pengertian manajemen, walaupun pada dasarnya mempunyai makna yang kurang lebih sama.

Menurut Hasibuan (2017:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dessler (2011:31), *“Human resources management is the process acquiring, training, appraising, and compensating employess, and attending to their labor relation, health and safety and fairness concerns”*. Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja merka, keamanan dan masalah keadilan.

*According to Stephen P. Robbins and Mary Coulter who were translated by Wilson Bangun (2018: 7) define that: “Management refers to the process of coordinating and integrating work activities so that they are completed efficiently and effectively with and through other people”*. Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter yang dialihkan bahasa oleh Wilson Bangun (2018:7) mendefinisikan bahwa : “Manajemen mengacu pada proses mengkoordinasikan dan mengintegritaskan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain”.

Sedangkan menurut Kasmir (2016:25), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.”

*“Human resource management is the process of obtaining, training, appraising and compensating employees and for managing labor relations, occupational health and safety, and matters relating to justice. (Desller, 2015:3)”*. Manajemen sumber daya manusia yaitu proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan kerja dan keselamatan kerja, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. (Desller, 2015:3).

Menurut Bintaro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Dapat disimpulkan MSDM adalah suatu proses mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja dengan mengacu pada fungsi manajemen sumber daya manusia agar terciptanya manusia yang berkualitas dan dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

### **2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Marwansyah (2016) fungsi-fungsi tersebut adalah perencanaan sumber daya manusia, rekrutan dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan industry, penelitian sumber daya manusia, penjelasan spesifik dalam setiap fungsi tersebut meliputi:

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia: Mengkaji kebutuhan sumber daya manusia untuk menjamin tersedia tenaga kerja dalam jumlah dan mutu, atau kompetensi yang dibutuhkan.
2. Rekrutmen dan Seleksi: Proses penarikan perhatian sejumlah calon pegawai potensi dan pemilihan orang-orang dari sekumpulan pelamar yang paling cocok dengan posisi yang ditawarkan.
3. Pengembangan Sumber Daya Manusia: Untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan kinerja organisasi melalui pelatihan pendidikan dan pengembangan.
4. Kompetensi: Semua imbalan yang diterima oleh seseorang sebagai balasan atas kontribusinya.
5. Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Upaya untuk melindungi para pekerja dari cedera akibat kecelakaan kerja.
6. Hubungan Industri: Sebuah system hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri atas unsur perusahaan, pekerjaan atau buruh dan pemerintah.

7. Penelitian Sumber Daya Manusia: Studi sistematis tentang sumber daya manusia sebuah perusahaan dengan maksud memaksimalkan pencapaian tujuan individu dan tujuan organisasi.

Menurut Suwatno & Priansa (2018) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari fungsi manajerial dan operasional.

#### 1. Fungsi Manajerial

- a) Perencanaan: Proses penentuan tindakan untuk mencapai tujuan.
- b) Pengorganisasian: Membentuk organisasi untuk melaksanakan tujuan yang telah ditentukan untuk dicapai.
- c) Pengarahan: Memberi petunjuk dan mengajak pegawai agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan organisasi.
- d) Pengendalian: Melihat, mengamati, dan menilai tindakan atau pekerjaan pegawai, apakah mereka benar-benar melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana.

#### 2. Fungsi Operasional

- a) Pengadaan Pegawai: Memperoleh jumlah dan jenis pegawai yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi.
- b) Pengembangan: Meningkatkan keterampilan melalui pelatihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.
- c) Kompensasi: Sebagai penghargaan kepada pegawai sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.
  - d) Pengintegrasian: Penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai, dengan keinginan organisasi dan masyarakat.
  - e) Pemeliharaan: Berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada.
  - f) Pensiun: Berhubungan dengan pegawai yang sudah lama bekerja pada organisasi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan sumber daya manusia, rekrutan dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan industry maupun penelitian sumber daya manusia.

### **2.1.3. Tujuan manajemen sumber daya manusia**

Tujuan MSDM bervariasi antara satu organisasi perusahaan dan organisasi perusahaan lain tergantung tingkat perkembangan organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017) bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut.

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Menurut Edy Sutrisno (2016), tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara ilegal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur MSDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam mengembangkan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan kondisi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

## **2.2. Lingkungan kerja**

### **2.2.1. Pengertian lingkungan kerja Non Fisik**

Menurut Veitzhal (2018:165) mengemukakan bahwa : *“The work environment is the means and an infrastructure that’s around employees who are performing the work itself”*. Lingkungan kerja adalah sarana dan infrastruktur yang ada di sekitar karyawan yang melakukan pekerjaan itu sendiri.”

Menurut Nitisemito (2017) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang

diembankan. Menurut pendapat dari Sunyoto yang dikutip dalam Wahyuningsih (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian dari komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktifitas bekerja, Dalam melakukan pekerjaan, lingkungan kerja yang nyaman sangatlah penting bagi karyawan. Karena dengan lingkungan yang nyaman karyawan menjadi lebih produktif dalam bekerja.

Menurut Rivai, 2016 lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat tempat kerja, kebersihan dan pencahayaan dan ketenangan. Menurut Ahyari, 1998 dalam Nuraini, 2013 secara umum lingkungan kerja terbagi menjadi tiga bagian, yaitu:

1. Pelayanan Karyawan, yaitu para karyawan yang merasa memperoleh pelayanan yang baik dari perusahaan dimana mereka bekerja dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja yang tinggi, pada umumnya, pelayanan karyawan meliputi pelayanan kesehatan, makanan dan sebagainya.
2. Kondisi Kerja, yaitu merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan, meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, suara yang tenang dan keamanan kerja.
3. Hubungan Karyawan dan Perusahaan, yaitu hubungan yang tidak serasi dapat menurunkan semangat kerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan.

Lingkungan kerja non fisik Menurut Sedarmayanti dalam Alfiah (2019) lingkungan kerja non fisik instansi dapat berupa : Hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan Terciptanya komunikasi yang baik, sikap menghormati dan patuh pada hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan. Hubungan kerja antara rekan kerja Terciptanya hubungan antara rekan kerja yang baik, maka kerja sama dalam tim dapat berjalan dengan mudah. Daribeberapa pendapat para ahli di atas maka menurut peneliti lingkungan kerja diharapkan tercipta dari lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sehingga para pekerja bisa betah dalam bekerja dan tersedianya fasilitas yang baik dan memadai

### **2.2.2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2018) jenis-jenis lingkungan kerja terbagi atas 2 (dua) jenis, yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi 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, seperti: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Instansi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di instansi. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Menurut Sarwoto (2018) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni :

### 1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan dapat dibagi menjadi dua kategori, yakni :

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

### 2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama dalam perusahaan.

Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa jenis lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non- fisik. Kedua jenis lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan, karena terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan lingkungan umum mempengaruhi kondisi manusia dalam melakukan pekerjaannya.

### 2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja, diantaranya adalah :

1. Penerangan / pencahayaan di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna untuk mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

4. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap 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 diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia 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.

5. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase. 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. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.

6. 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 bahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

#### 7. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu solusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah 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 bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktifitas kerja meningkat. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, maka akan semakin buruk akibatnya, di antaranya pendengaran dapat makin berkurang.

#### 8. 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. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang dapat mengganggu di sekitar tempat kerja.

#### 9. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-sebaiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa tenang, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

#### 10. Dekorasi di tempat kerja

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

#### 11. 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 secara selektif untuk dikumandangkan di

tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

## 12.Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaan dari keamanan itu sendiri. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Menurut Sunyoto Danang (2015) ada 6 faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

### 1. Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja atau atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan kerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan agar keberadaan karyawan menjadi lebih produktif, yaitu:

#### a. Kepemimpinan yang baik

Gaya kepemimpinan seseorang akan sangat berpengaruh pada baik dan tidaknya dalam pengembangan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang.

#### b. Distribusi informasi yang baik

Distribusi dan penindustrian yang baik akan dapat memperlancar arus informasi yang di perlukan oleh organisasi atau perusahaan.

#### c. Kondisi kerja yang baik

Kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan.

#### d. Sistem pengupahan yang jelas

Seluruh karyawan mengerti dan jelas berapa upah yang bakal diterima. Sehingga ini akan menambah tingkat kepercayaan karyawan kepada perusahaan.

### 2. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

### 3. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Disamping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik.

### 4. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah sebatas atas penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Penerangan yang baik dalam ruang kerja akan memberi keuntungan sebagai berikut:

- a. Menaikan produksi dan menekan biaya kerja.
- b. Memperbesar ketetapan sehingga akan memperbaiki kualitas dari barang yang dihasilkan
- c. Meningkatkan pemeliharaan Gedung dan kebersihan secara umum.
- d. Mengurangi tingkat kecelakaan kerja.
- e. Memudahkan pengamatan dan pengawasan.
- f. Memperbaiki moral para pekerja.
- g. Lebih mudah untuk melihat.
- h. Penggunaan ruang yang lebih baik.
- i. Mengurangi perputaran tenaga kerja.
- j. Mengurangi terjadinya kerusakan.

### 5. Sirkulasi Udara

Untuk sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan yakni pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang di anggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan, dapat mengusahakan pengaturan suhu udara. Berikut cara untuk mengatur suhu udara:

#### a. Ventilasi yang cukup

Ruang dengan ventilasi yang baik akan dapat menjamin pertukaran udara, sehingga akan mengurangi hawa panas yang dirasakan oleh para karyawan dalam bekerja, karena udara di dalam akan menjadi terasa sejuk dan tidak lembab, serta tidak kotor.

#### b. Pemasangan kipas angin atas AC

Sirkulasi udara dapat dibantu dengan pemasangan kipas angin yang proposional dengan luas ruang kerja. Disamping itu agar ruang kerja menjadi nyaman dan

sejuk dapat pula dipasang AC, sehingga membuat karyawan menjadi betah dalam melaksanakan pekerjaannya.

c. Pemasangan humidifier

Dengan alat pengatur kelembaban suhu udara, maka akan dapat diketahui tingkat kelembaban udara di ruang kerja dan ini dapat sebagai upaya preventif, agar para karyawan bekerja dengan lebih tenang.

6. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimaksudkan dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik maupun non fisik yaitu meliputi penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, bau-bauan di tempat kerja, keamanan di tempat kerja, dan hubungan sesama rekan kerja merupakan faktor- faktor yang dapat mempengaruhi kesehatan, psikologis, prestasi, maupun hasil kerja karyawan.

#### **2.2.4. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017:45) dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pencahayaan

Pencahayaan adalah faktor penting dalam lingkungan kerja. Karena dengan pencahayaan yang baik akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

2. Sirkulasi ruang 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.

3. Tata letak ruang

Penataan letak ruangan kerja yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja.

4. Dekorasi

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

5. Kebisingan

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Fasilitas  
Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.
7. Hubungan dengan pimpinan  
Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat di antara individu masing-masing.
8. Hubungan sesama rekan kerja  
Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

Menurut Edy, Sutrisno (2016) indikator-indikator yang terkandung di dalam lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Penerangan, kecukupan cahaya yang menerangi ruang kerja pegawai. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai kecukupan cahaya yang menerangi ruang kerja pegawai.
2. Suhu udara, kenyamanan suhu udara yang ada di ruang kerja karyawan. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai kenyamanan suhu udara di ruang kerja karyawan.
3. Tingkat kebisingan, gangguan suara yang timbul di ruang kerja karyawan. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai kenyamanan gangguan suara yang timbul di ruang kerja karyawan.
4. Keamanan kerja, keadaan dimana karyawan bebas dari rasa kekhawatiran rasa aman saat bekerja. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai keadaan dimana karyawan bebas dari rasa kekhawatiran rasa aman saat bekerja.
5. Tata letak peralatan, kesesuaian pengaturan peralatan kantor yang diperlukan karyawan. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai kesesuaian pengaturan peralatan kantor yang diperlukan karyawan.
6. Hubungan sesama rekan kerja, hubungan baik yang terjalin antara karyawan dalam lingkungan kerja. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai hubungan baik yang terjalin antara karyawan dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator dari lingkungan kerja pada dasarnya terdiri dari dua poin utama yang membagi hal ini, yaitu indikator lingkungan kerja fisik dan indikator lingkungan kerja non fisik. Di dalam indikator lingkungan kerja fisik yaitu meliputi penerangan, suhu udara, kebisingan, keamanan kerja tata letak peralatan yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Sedangkan indikator lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan sesama rekan kerja seperti perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi. Maka tidak bisa dipungkiri bahwa kemajuan dan perkembangan suatu perusahaan dapat tercapai apabila di dalam sebuah perusahaan dapat menjaga hubungan sosial di tempat kerja antara sesama karyawan atau karyawan dengan atasan.

### **2.3. Produktivitas Kerja**

#### **2.3.1. Pengertian Produktivitas Kerja**

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang, atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai. Tohardi dalam Sutrisno, 2015 mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Menurut Tisnawati (2016) Produktivitas adalah ukuran sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah dicapai.

Produktivitas kerja secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang), produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering sekali dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. Menurut Sinungan (2018) produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana.

Sedangkan menurut Payaman J. Simanjuntak dalam (Machmed Tun Ganyang, 2018). Produktivitas merupakan sebuah tolak ukur dalam pencapaian usaha dengan membandingkan hasil nilai yang tercapai denganseluruh bahan dan upaya yang digunakan dalam mencapai hasil tersebut. Jadi dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan tolak ukur untuk suatu hal penting dengan menggunakan seluruh bahan dan upaya dalam mencapai hasil yang penting bagi perusahaan.

Ardana, et al., (2012: 270), “*suggests that work productivity is the comparison between the results achieved with the participation of labor union time. Or the amount of goods/services produced by a person or group person/employee within a certain period of time*”. mengemukakan bahwa produktifitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Atau jumlah barang/jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang/karyawan dalam jangka waktu tertentu

Menurut Hasibuan (2018) produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Sedangkan menurut Kussrianto (2017) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah pengguna sumber daya serta efektif dan efisien.

Menurut Sutrisno (2016) produktivitas kerja adalah keberhasilan pada pemanfaatan kemampuan dan perlengkapan, yang pada dasarnya berfokus pada target yang sama. Produktivitas kerja adalah perbandingan dari kinerja dengan jangka waktu yang diperlukan dalam menciptakan hasil teori dari seorang karyawan.

Berdasarkan pengertian para ahli, dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah perbandingan output (hasil) dengan input (masukan) dengan peran tenaga kerja untuk menghasikan barang atau jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana.

$$Produktivitas Kerja = \frac{\text{Output Yang Dihasilkan}}{\text{Input Yang Digunakan}}$$

Atau

$$Produktivitas Kerja = \frac{\text{Hasil Penjualan}}{\text{Jumlah Karyawan}}$$

### **2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut Simanjutak (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu:

1. Pelatihan
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan
3. Hubungan anatara atasan dan bawahan

Sedangkan menurut Anoraga (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain:

1. Motivasi kerja karyawan
2. Pendidikan
3. Disiplin kerja
4. Keterampilan
5. Sikap etika kerja
6. Kemampuan kerja sama
7. Gizi dan kesehatan
8. Tingkat penghasilan
9. Lingkungan kerja dan iklim kerja
10. Kecanggihan teknologi yang digunakan
11. Faktor-faktor produksi yang memadai
12. Jaminan sosial
13. Manajemen dan kepemimpinan
14. Kesempatan berprestasi

### **2.3.3. Indikator Produktivitas Kerja**

Menurut Sutrisno (2016) indikator produktivitas sebagai berikut:

1. Kemampuan  
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya terhadap mereka
2. Semangat kerja  
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin, indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudia dibandingkan dengan hari sebelumnya.
3. Pengembangan diri  
Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangannya dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan karyawan tersebut.
4. Mutu  
Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada akhirnya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
5. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan pengeluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Menurut Hartatik (2018) menyebutkan hal-hal yang menjadi indikator produktivitas:

1. Kualitas kerja  
Merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kuantitas kerja  
Merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu  
Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

## 2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu telah banyak dilakukan yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Umumnya kajian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu dari kalangan akademis dan telah mempublikasikannya kepada beberapa jurnal cetakan dan jurnal *online* (internet).

Tabel 2.1

#### Penelitian Sebelumnya

No.	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil	Publikasi)*
1.	Eva Fathussyaadah dan Aar Ardiansyah <sup>2</sup>	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Susu UHT PT.	Variabel <i>Independent</i> : -Lingkungan kerja	penulis menentukan dahulu nilai T tabel yaitu 1.998 nilai tersebut didapat dengan cara melihat tabel T dengan df = 63(n-k, 65-2) dan signifikansi 5%. Untuk T hitung di lihat dari tabel 4.12 yaitu sebesar	Jurnal Ekonomak Vol. VI No. 2 April 2020  1

		INDOLAKTO	Variabel <i>Dependent</i> : - Produktivitas Kerja Karyawan	3,267. Hal ini dapat kita simpulkan : $3267 > 1.998$ t hitung $>$ t tabel : TOLAK $H_0$ , $H_a$ diterima , artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerjaterhadap produktivitas kerja.	
2.	Swandono Sinaga	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (bagian produksi minyak kelapa sawit pt.mitra unggul pusaka segati pelalawan riau)	Variabel <i>Independent</i> : -Lingkungan kerja  Variabel <i>Dependent</i> : - Produktivitas Kerja Karyawan	Hasil perhitungan regresi memperlihatkan bahwa t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu $9,449 > 0,276$ yang berarti $H_a$ diterima. Artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi minyak kelapa sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Pelalawan Riau	JOM FISIP Vol. 3 No. 2 Oktober 201625
3.	-Edwin Faisal Saputra -Meilaty Finthariasari -Taufik Bustami	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Variabel <i>Independent</i> : (X1) -Lingkungan kerja (X2) -Budaya Organisasi  Variabel <i>Dependent</i> : (Y) - Produktivitas Kerja Karyawan	Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan bahwa Work Lingkungan dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Agro Muko RMO Mukomuko dimana dihitung F nilai $(9,833) >$ F tabel $(3,21)$ . Sedangkan secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja dimana nilai t hitung $(2,664) >$ t tabel $(2,014)$ dan variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Pekerjaan Produktivitas dengan t hitung $(2.454) >$ t tabel $(2.014)$ . Hasil	Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS) e-ISSN 2721-5415   Volume  1  Nomor  2  Juli   2020   Website: www.jurnal.umb.ac.id

				<p>dari koefisien determinasi R Square adalah sebesar 0,314. Ini berarti bahwa Kerja Produktivitas dapat dipengaruhi sebesar 31,4% oleh variabel independen Work Lingkungan dan Budaya Organisasi. Sedangkan sisanya (100% - 31,4% = 68,6%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini</p>	
4.	Herni Anisa Putri, dan Aminuddin Irfani	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT.Pos Indonesia (PERSERO)	<p>Variabel <i>Independent</i> :</p> <p>(X1) -Lingkungan kerja (X2) -Beban kerja</p> <p>Variabel <i>Dependent</i> :</p> <p>(Y) - Produktivitas Kerja Karyawan</p>	<p>. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) Variabel Lingkungan Kerja termasuk dalam kategori baik. 2) Variabel Beban Kerja termasuk dalam kategori baik. 3) Variabel Produktivitas Kerja Karyawan termasuk dalam kategori baik. 4) Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.POS INDONESIA (Persero). 5) Variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.POS INDONESIA (Persero). 6) Berdasarkan hasil analisis regresi berganda Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT.POS INDONESIA (Persero).</p>	Prosiding Manajemen ISSN: 2460-6545 Volume 6, No. 1, Tahun 2020

5.	Aufa Yumna dan Mahir Pradana2	Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pt armindo jaya mandiri	Variabel <i>Independent</i> : -Lingkungan kerja  Variabel <i>Dependent</i> : - Produktivitas Kerja Karyawan	Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini, variabel lingkungan kerja (X) dan variabel produktivitas kerja (Y) berada pada kategori baik. Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Armindo Jaya Mandiri sebesar 47.9%, sedangkan sisanya sebesar 52.1% merupakan kontribusi pengaruh dari variabel lain diluar dari penelitian ini	ISSN : 2355-9357 e-Proceeding of Management : Vol.8, No.6 Desember 2021   Page 8728
----	-------------------------------	---	---	---	---

#### 2.4.2. Kerangka Pemikiran

##### **Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan**

Produktivitas kerja karyawan berkaitan dengan lingkungan kerja, karena produktivitas kerja karyawan bukan hanya dengan tanggung jawan pimpinan perusahaan, tetapi juga produktivitas mempunyai pengaruh pada kondisi kerja karyawan. Dimana lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting karena cenderung produktif di lingkungan kerja yang nyaman, hal ini disebabkan dari indikator lingkungan kerja yaitu secara fisik penerangan, sirkulasi udara, dan kebisingan masih kurang cukup baik sedangkan tata letak, keamanan dan juga dari indikator lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan sesama rekan kerja terlihat masih cukup baik, sehingga kualitas kenyamanan diturunkan dari kondisi lingkungan dapat menentukan produktivitas kerja karyawan.

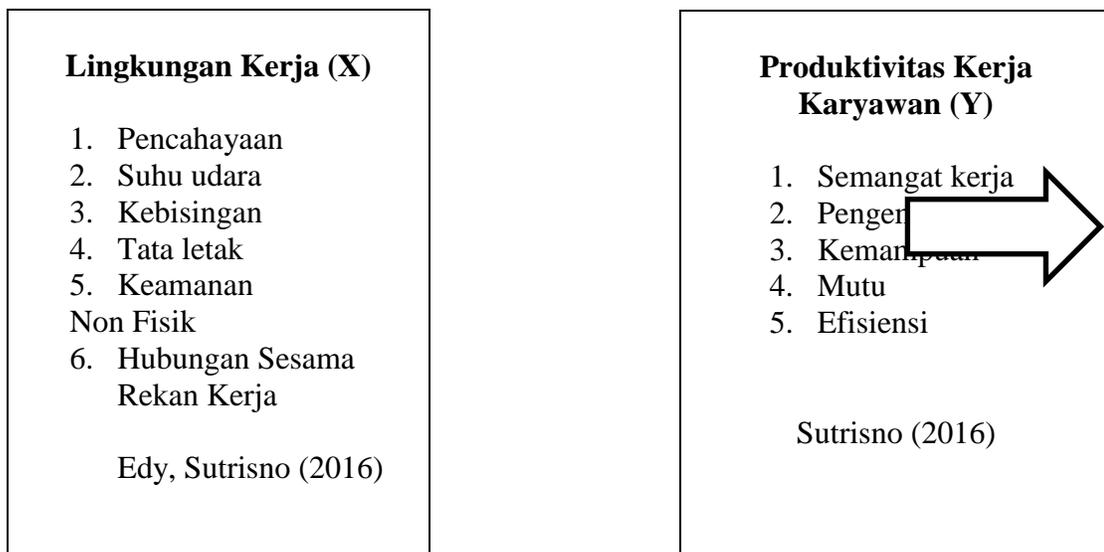
Lingkungan kerja fisik dan non fisik merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik, hubungan atasan dengan sesama rekan kerja atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan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

Hal ini didukung oleh penelitian Swandono Sinaga (2016) dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya

memperbaiki lingkungan kerja menjadi lebih kondusif dan nyaman. Meskipun pengaruh lingkungan kerja ini masih minim dibandingkan faktor lain, namun hal ini yang bisa mengakibatkan kerugian besar perusahaan untuk mengontrol sistem kerja karyawannya.

Lingkungan kerja yang terjamin, maka karyawan akan dengan mudah dan semangat melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Apabila hal tersebut bias dilaksanakan oleh karyawan, maka tujuan perusahaan akan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Penelitian yang menyangkut pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan ini masih minim tetapi telah dilakukan salah satunya oleh Maludin Panjaitan (2017), Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Lotus Pradipta Mulia. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut berarti bahwa lingkungan kerja di suatu perusahaan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, sehingga untuk meningkatkannya, maka perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang kondusif. Dengan bertitik tolak pada uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pong Codan Plan II".

Adapun konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

## **2.5. Hipotesis Penelitian**

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

1. Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pong Codan Plen II.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Metode penelitian yang di gunakan adalah *Explanatory survey*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis serta menjelaskan pengaruh antar variabel.

#### **3.2. Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian**

##### **3.2.1. Objek Penelitian**

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu Lingkungan Kerja sebagai variabel *Independent* (X) dan Produktivitas Kerja Karyawan sebagai variabel *Dependent* (Y).

##### **3.2.2. Unit Analisis**

Dalam penelitian ini unit analisis yang digunakan adalah unit analisis berupa individual, dimana data yang dihasilkan didapat dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud adalah karyawan PT Pong Codan Plen II yang berjumlah 32 orang.

##### **3.2.3. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian yang dilakukan penulis yaitu pada PT. Pong Codan Plan II beralamat di Jl. Tangkil-Agrabinta No. 5, Kec. Cigombong, Kab. Bogor 43359

#### **3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian**

##### **3.3.1. Jenis Data Penelitian**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau bilangan, berupa data mengenai data penilaian kinerja karyawan PT. Pong Codan Plen II.

##### **3.3.2. Sumber Data Penelitian**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer merupakan data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden berupa kuesioner berisi daftar pertanyaan yang terstruktur dan materinya berhubungan tentang lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Pong Codan Plen II.

2. Data Sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung yaitu data tersebut diperoleh dari dokumen-dokumen perusahaan yang memberikan informasi mengenai lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan PT Pong Codan Plen II.

### 3.4. Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1  
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Sub Indikator (Dimensi)	Ukuran	Skala Pengukuran
Lingkungan Kerja (X)	1. Pencahayaan di tempat kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai</li> <li>2. Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan</li> </ol>	Ordinal
	2. Sirkulasi di tempat kerja/suhu udara	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Suhu udara di lingkup kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja</li> <li>2. Kelembaban di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya.</li> </ol>	Ordinal
	3. Kebisingan di tempat kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan</li> <li>2. Lingkungan kerja saya tenang dan bebas dari suara bising mesin</li> </ol>	Ordinal
	4. Tata letak di tempat kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tata letak peralatan kerja tersusun rapi di ruang kerja</li> <li>2. Saya ikut serta menata ruangan kerja agar tertata dengan rapi</li> </ol>	Ordinal
	5. Keamanan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perusahaan memiliki CCTV di setiap ruangan</li> <li>2. Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman</li> </ol>	Ordinal
	6. Hubungan sesama rekan kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik.</li> <li>2. Hubungan dengan rekan sekerja pada perusahaan ini berjalan dengan lancar.</li> </ol>	Ordinal

Produktivitas kerja karyawan (Y)	1. Semangat kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berusaha datang ke tempat kerja lebih awal daripada waktu yang telah ditentukan</li> <li>2. Bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan</li> </ol>	Ordinal
	2. Pengembangan diri	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompeten secara professional/teknis selalu memperdalam pengetahuan dalam bidangnya</li> <li>2. Selalu mencari perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti menyempurnakan.</li> </ol>	Ordinal
	3. Kemampuan di tempat kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kreatif dan inovatif, memperlihatkan kecerdikan dan keanekaragaman</li> <li>2. Cerdas dan dapat belajar dengan cepat</li> </ol>	Ordinal
	4. Mutu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pasar menjadi lebih luas ruang lingkupnya dengan menyediakan produk yang lebih baik</li> <li>2. Meningkatnya kerumitan dan persyaratan prestasi yang lebih tinggi bagi produk telah menekankan pentingnya keamanan produk.</li> </ol>	Ordinal
	5. Efisiensi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perencanaan dan penjadwalan pekerjaan yang teratur</li> <li>2. Keterampilan dalam bekerja</li> </ol>	Ordinal

Dalam tabel operasional variabel diatas, semua variabel menggunakan skala ordinal. Skala ordinal menurut Sugiyono (2017) adalah skala pengukuran yang tidak hanya menyatakan kategori, tetapi juga menyatakan peringkat construct yang diukur dengan tujuan untuk memberikan informasi berupa nilai pada jawaban. Berdasarkan penjelasan diatas, maka skala yang di gunakan ialah skala ordinal dengan tujuan untuk memberikan informasi berupa suatu nilai pada jawaban. Variabel-variabel tersebut diukur dengan instrument pengukur dalam bentuk angket atau kuisisioner berskala ordinal yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe rating scale. Menurut Sugiyono (2017) rating scale merupakan:

“Skala rating data nominal yang diperoleh berupa angka kemudian ditafsirkan dalam pengertian kualitatif. Dalam skala model rating scale, responden tidak akan menjawab salah satu jawaban kuantitatif yang telah disediakan. Oleh karena itu, rating

scale ini lebih fleksibel, tidak terbatas pengukuran sikap saja tetapi bisa juga mengukur persepsi responden terhadap fenomena lainnya”.

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat dikatakan bahwa rating scale merupakan alat pengumpul data dari jawaban responden yang dicatat secara bertingkat atau bergradasi. Alasan penulis menggunakan rating scale karena rating scale ini lebih fleksibel, tidak terbatas pengukuran sikap saja tetapi bisa juga mengukur persepsi responden terhadap fenomena. Dalam rating scale terdapat tingkatan pengukuran titik, yaitu titik 1 sampai 5 yang mengukur setiap item jawaban pernyataan di kuesioner. Jawaban responden pada tiap item kuesioner mempunyai nilai, titik 1 jawaban dengan kategori sangat tidak baik dan titik 5 merupakan jawaban dengan kategori sangat baik.

### **3.5. Metode Penarikan Sampel**

Menurut Sugiono (2016) “Bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya.” Metode penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus (semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian). Hal ini mengingat jumlah populasi terlalu kecil. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pong Codan Plen II dengan jumlah 32 karyawan bagian produksi.

### **3.6. Metode Pengumpulan Data**

#### **1. Data Primer**

Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara :

##### **a. Survey**

Yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh secara langsung dari sumber atau responden. Metode ini merupakan kontak atau hubungan dengan responden yang menjadi unit analisis dari penelitian ini untuk memperoleh data yang diperlukan.

##### **b. Wawancara**

Digunakan untuk mengajukan pertanyaan-pertanyaan langsung kepada pihak yang berhubungan dan berkepentingan dengan penelitian ini guna memperoleh data yang diperlukan sesuai dengan objek yang diteliti. Penulis melakukan wawancara kepada pihak HRD PT. Pong Codan Plen II.

##### **c. Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini kuesioner disebarkan kepada karyawan bagian produksi PT. Pong Codan Plen II yang berkaitan dengan variabel yang diteliti melalui indikator dari setiap variabel dengan menggunakan skala *Lickert*.

Tabel 3. 2 skala Lickert Untuk Variabel Lingkungan Kerja

Inisial	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono, 2018

Tabel 3. 3 skala Lickert Untuk Variabel Produktivitas Kerja

Inisial	Keterangan	Skor
SL	Selalu	5
SR	Sering	4
KK	Kadang – kadang	3
P	Pernah	2
TP	Tidak Pernah	1

Sumber : Sugiyono, 2018

## 2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini pengumpulan data yang digunakan penulis merupakan sumber dari buku online, jurnal online, penelitian terdahulu dan sumber-sumber lainnya.

## 3.7. Uji Instrumen Penelitian

### 3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu data, hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Untuk mengukur validitas atas item-

item pertanyaan pada kuesioner dari tiap-tiap item pertanyaan pada skor total yang diperoleh dengan menggunakan rumus korelasi product moment. Koefisien masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan nilai r tabel. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Setiap pertanyaan dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari tabel.

Uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi antar skor masing pertanyaan dengan skor total, memakai rumus product moment :

Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

- n = jumlah responden
- y = skor total tiap responden
- x = skor tiap butir soal untuk setiap responden
- $\sum_x$  = jumlah nilai dalam distribusi x
- $\sum_y$  = jumlah nilai dalam distribusi y

(Sugiyono, 2018)

Kriteria keputusan pengujian validitas responden dengan menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut :

- a. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika t hitung > t tabel.
- b. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika t hitung < t tabel.

Metode yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah *Correctes Item*. Total *corrected* untuk mengetahui apakah tiap-tiap item valid atau tidak. Penulis menggunakan bantuan program SPSS 26, untuk mencari  $r_{tabel}$  dengan  $n=32$ , digunakan tingkat signifikansi 5% dengan  $df=n-2$ , sehingga dapat diketahui nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0.349.

Uji validitas variabel lingkungan kerja dilakukan terhadap 6 indikator yang dijabarkan ke dalam 12 pernyataan lingkungan kerja dengan menggunakan perhitungan program SPSS 26 berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Indikator	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pencahayaannya	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai	0,548	0,361	Valid
	Pencahayaannya di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	0,432	0,361	Valid
Sirkulasi/Suhu Udara	Suhu udara di lingkup kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja	0,726	0,361	Valid
	Kelembaban di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya.	0,622	0,361	Valid
Kebisingan	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan	0,673	0,361	Valid
	Lingkungan kerja saya tenang dan bebas dari suara bising mesin	0,741	0,361	Valid
Tata Letak	Tata letak peralatan kerja tersusun rapi di ruang kerja	0,697	0,361	Valid
	Saya ikut serta menata ruangan kerja agar tertata dengan rapi	0,725	0,361	Valid
Keamanan Kerja	Perusahaan memiliki CCTV di setiap ruangan	0,617	0,361	Valid
	Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman	0,728	0,361	Valid
Hubungan Sesama Rekan Kerja	Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik.	0,658	0,361	Valid
	Hubungan dengan rekan sekerja pada perusahaan ini berjalan dengan lancar.	0,590	0,361	Valid

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 3.4 hasil uji validitas Lingkungan Kerja di atas, dengan kriteria  $r_{tabel}$  0,361 maka, dapat dikatakan bahwa seluruh item pernyataan lingkungan

kerja yang berjumlah 12 pernyataan menghasilkan nilai valid karena seluruh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Uji validitas variabel produktivitas kerja dilakukan terhadap 5 indikator yang dijabarkan ke dalam 10 pernyataan lingkungan kerja dengan menggunakan perhitungan program SPSS 26 berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja

Indikator	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Semangat Kerja	Berusaha datang ke tempat kerja lebih awal daripada waktu yang telah ditentukan	0,572	0,361	Valid
	Bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	0,552	0,361	Valid
Pengembangan Diri	Kompeten secara professional/teknis selalu memperdalam pengetahuan dalam bidangnya	0,777	0,361	Valid
	Selalu mencari perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti menyempurnakan.	0,754	0,361	Valid
Kemampuan	Kreatif dan inovatif, memperlihatkan kecerdasan dan keanekaragaman	0,805	0,361	Valid
	Cerdas dan dapat belajar dengan cepat	0,598	0,361	Valid
Mutu	Pasar menjadi lebih luas ruang lingkupnya dengan menyediakan produk yang lebih baik	0,630	0,361	Valid
	Meningkatnya kerumitan dan persyaratan prestasi yang lebih tinggi bagi produk telah menekankan pentingnya keamanan produk.	0,644	0,361	Valid
Efisiensi	Perencanaan dan penjadwalan pekerjaan yang teratur	0,595	0,361	Valid
	Keterampilan dalam bekerja	0,699	0,361	Valid

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 3.5 hasil uji validitas Produktivitas Kerja di atas, dengan kriteria  $r_{\text{tabel}} 0,361$  maka, dapat dikatakan bahwa seluruh item pernyataan lingkungan kerja yang berjumlah 10 pernyataan menghasilkan nilai valid karena seluruh nilai  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ .

### 3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diperlukan untuk mengetahui ketetapan atau posisi presisi suatu ukuran atau alat ukur. Suatu alat ukur mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi bila alat ukur tersebut diandalkan dalam arti pengukurannya dan dapat diandalkan karena penggunaan alat ukur tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang sempurna. Penelitian ini menggunakan faktor analisis melalui program SPSS versi 26. Teknik digunakan untuk perhitungan reliabilitas sebagai alat ukur adalah teknik *Alpha Cornbach* yaitu :

Rumus :

$$a = \frac{k}{k - 1} \left( 1 - \sum \frac{si^2}{sx^2} \right)$$

Keterangan :

a = koefisien reliabilitas *alpha cornbach*

k = jumlah instrumen pertanyaan

$\sum si^2$  = jumlah varians dalam tiap instrumen

$\sum sx^2$  = varians keseluruhan instrumen

(Sugiyono, 2016)

Uji ini reliabel atau handal jika jawaban dalam kuesioner akan stabil dari waktu ke waktu, suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika memberikan nilai *Alpha Cornbach*  $> 0,60$ . Adapun tingkatan reliabilitas berdasarkan rumus *Alpha Cornbach* :

Tabel 3.6

#### Tingkat Reliabilitas Alpha Cornbach

Nilai Alpha	Keterangan
0,00 - 0,19	Sangat tidak reliabel
>0,20 - 0,39	Tidak reliabel
>0,40 - 0,59	Cukup reliabel
>0,60 - 0,79	Reliabel
>0,80 - 1,00	Sangat reliabel

Sumber : Sugiyono (2018)

1. Uji reliabilitas instrumen variabel lingkungan kerja dengan menggunakan program SPSS 26 dan memperoleh nilai *cronbach alpha*, sebagai berikut :

Tabel 3. 7 Hasil Uji  
Lingkungan Kerja

Reliabilitas

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.873	12

Sumber : *Output SPSS 26*

Berdasarkan tabel 3. 5 di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* variabel lingkungan kerja (X) 0,873 dimana nilai 0,873 ini berada pada interval 0,80 – 1,00, artinya memiliki nilai reliabilitas yang sangat reliabel, hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang sangat reliabel.

2. Uji reliabilitas instrumen variabel produktivitas kerja dengan menggunakan program SPSS 26 dan memperoleh nilai *cronbach alpha*, sebagai berikut :

Tabel 3. 8 Hasil Uji  
Produktivitas Kerja

Reliabilitas

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.860	10

Sumber : *Output SPSS 26*

Berdasarkan tabel 3. 6 di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* variabel Produktivitas kerja (Y) 0,860 dimana nilai 0,860 ini berada pada interval 0,80 – 1,00, artinya memiliki nilai reliabilitas yang sangat reliabel, hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang sangat reliabel.

### 3.8. Metode Pengolahan/Analisis Data

#### 3.8.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan ulang berlaku untuk umum atau

generalisasi. Analisis deskriptif adalah analisis yang dilakukan dengan memaparkan atau mendeskripsikan data, analisis ini digunakan untuk menggambarkan informasi tentang karakteristik individu atau unit-unit analisis pada data yang menjadi perhatian. Penyajian data bisa menggunakan tabel, grafik, meringkas dan menjelaskan data terkait untuk pemusatan dan variabel data ataupun bentuk distribusi data (Sugiyono, 2018). Tanggapan responden dihitung menggunakan rumus tanggapan total, sebagai berikut:

$$\text{tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor Total Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel independent dan variabel dependen untuk mengetahui bagaimana kondisi atau keadaan variabel.

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah nilai}}$$

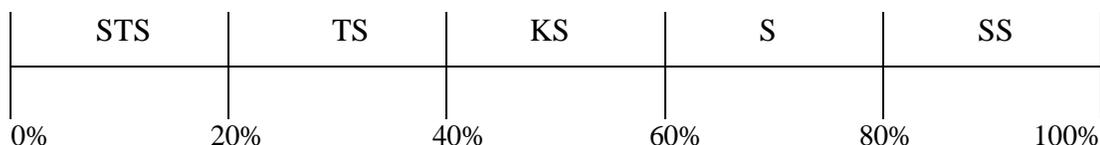
Kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, “skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut :

Tabel 3. 9 Kriteria Interpretasi Hasil

Kriteria Interpretasi Hasil	Keterangan
0-20%	Sangat tidak setuju/sangat buruk/sangat rendah
21-40%	Tidak setuju/buruk/rendah
41-60%	Kurang setuju/cukup/cukup
61-80%	Setuju/baik/tinggi
81-100%	Sangat setuju/sangat baik/sangat tinggi

Sumber : Sugiyono (2018)

Menurut Sugiyono (2018) secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Garis Kontinum

Sedangkan untuk variabel Produktivitas kerja memakai skala perilaku. Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



0%                      20%                      40%                      60%                      80%                      100%

Gambar 3.2 Garis Kontinum

### 3.8.2. *Method Of Succesive Internal (MSI)*

Metode suksesif interval merupakan proses mengubah data ordinal menjadi data interval. Setelah memperoleh data dari hasil penyebaran kuesioner berupa ordinal perlu ditransformasi menjadi interval, karena penggunaan analisis linier berganda data yang telah diperoleh harus merupakan data dengan skala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan MSI (*Method Of Succesive Internal*).

Dalam banyak prosedur statistik seperti regresi, korelasi Pearson, uji t dan lain sebagainya mengharuskan data berskala interval. Oleh karena itu, jika kita hanya mempunyai data berskala ordinal; maka data tersebut harus diubah kedalam bentuk interval untuk memenuhi persyaratan prosedur tersebut. Kecuali jika kita menggunakan prosedur, seperti korelasi Spearman yang mengujikan data berskala ordinal; maka kita tidak perlu mengubah data yang sudah ada tersebut. Langkah-langkah menganalisis data dengan menggunakan MSI sebagai berikut:

1. Menentukan frekuensi setiap responden (berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan, hitung berapa banyak responden yang menjawab 1-5 untuk setiap pertanyaan).
2. Menentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi
3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden disebut dengan proposi.
4. Menentukan proposi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribur normal.
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar tentukan nilai Z.
6. Menghitung Scale Value (SV) untuk masing-masing responden dengan rumusan berikut.

$$SV = \frac{(density\ at\ lower\ limit) - (density\ at\ upper\ limit)}{(area\ under\ upper\ limit) - (area\ under\ lower\ limit)}$$

7. Menghitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan jawaban dengan rumus:

$$y = sv + [k]$$

$$k = 1[SVmin]$$

### 3.8.3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent tentang Lingkungan Kerja variabel dependent Produktivitas Kerja dengan mencari nilai persamaan regresi. Rumus analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

Rumus :

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan :

$\hat{Y}$  = Nilai-nilai taksiran (Produktivitas Kerja)

a = Nilai konstanta harga Y jika X = 0

b = angka arah atau koefisien regresi, yang merupakan angka peningkatan maupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun.

X = Nilai variabel (Lingkungan Kerja)

(Sugiyono, 2018)

Untuk memperoleh konstanta nilai a dihitung dengan rumus berikut :

$$a = \frac{\sum Y_i \sum X_i^2 - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i - (\sum X_i)^2}$$

Sedangkan untuk memperoleh nilai koefisien regresi b digunakan rumus :

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

(Sugiyono, 2018)

### 3.8.4. Analisis Koefisien Determinasi

determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel Independent dengan variabel Dependent. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi yang menyatakan besarnya persentasi perubahan yang bisa diterangkan melalui hubungan Y dan X (Sugiyono, 2018). Rumus yang digunakan adalah *coefficient determination (CD)* dengan rumus :

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

Di mana :

KD = Koefisien Determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat (pertimbangan tingkat materialitas).

$r^2$  = Koefisien Korelasi

### 3.8.5. Uji Hipotesis Koefisien (t)

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen (lingkungan kerja) secara parsial terhadap variabel dependen (produktivitas kerja). Uji t dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$ . Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

Rumus :

$$t_{hitung} = \frac{\overline{n-2}}{1-r^2}$$

Keterangan :

t = Nilai t

r = Koefisien korelasi

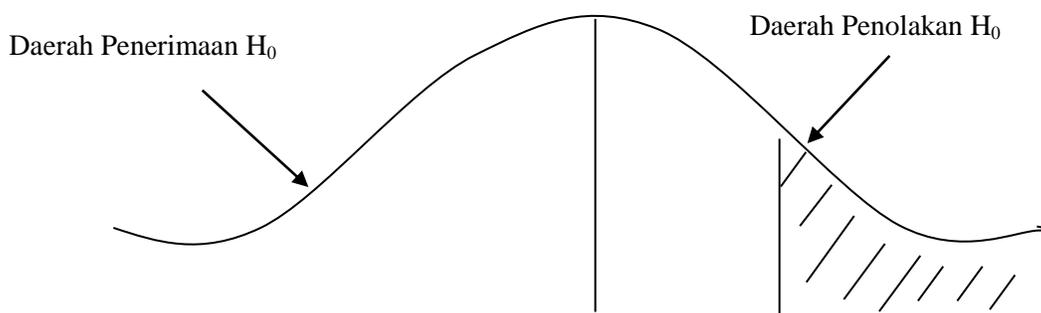
$r^2$  = Koefisien Determinasi

n = jumlah responden

(Sugiyono, 2018)

Untuk melakukan pengujian dengan nilai  $t_{tabel}$ , maka digunakan taraf nyata. Untuk taraf nyata yang digunakan adalah  $\alpha = 0,05$  atau 5% dan  $df = n - 2$ , kemudian untuk langkah selanjutnya yaitu membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Uji t dalam penelitian ini menggunakan uji satu arah dengan ketentuan diantaranya sebagai berikut:

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya, terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  artinya, tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja atau  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.



---

0

Gambar 3. 3 Kurva Pengujian Regresi

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Gambar Umum Lokasi Penelitian

##### 4.1.1. Sejarah dan Perkembangan PT Pong Codan Plen II

PT Pong Codan merupakan sebuah perusahaan yang berkembang dan bergerak pada bidang usaha industry manufaktur dalam pengolahan karet (*rubber manufacturing*). Perusahaan ini mengkhususkan diri dalam pembuatan *Solid and Sponge Rubber Profile*, *Shaped hose* dan produk *Molded* untuk *Automotive O.E.M* dan berguna untuk memenuhi pesanan dari otomotif dan industry lainnya.

PT Pong Codan pertama kali didirikan di Kawasan industry Sentul Kec. Citeureup pada tahun 1988 dengan bantuan dari ibu perusahaan afiliasi Pongpara Codan Rubber; Ltd Thailand, kemudian PT Pong Codan melebarkan sayapnya dan memiliki cabang perusahaan yaitu PT Pong Codan Plen II yang beralamat di Jl. Tangkil-Agrabinta No.5, Kec. Cigombong, Kabupaten Bogor 43359.

##### 4.1.2. Visi dan Misi PT Pong Codan Plen II

Visi merupakan suatu rangkaian kata yang di dalamnya terdapat impian, cita-cita atau nilai inti dari suatu lembaga atau organisasi. Bisa dikatakan visi menjadi tujuan masa depan suatu organisasi atau lembaga. Setelah mengetahui pengertian dari visi, maka kini Anda akan diajak mengetahui apa yang dimaksud dengan misi. Maka bisa dikatakan misi adalah suatu proses atau tahapan yang seharusnya dilalui oleh suatu lembaga atau instansi atau organisasi dengan tujuan bisa mencapai visi tersebut. Di samping itu, misi juga dapat diartikan sebagai suatu deskripsi atau tujuan mengapa sebuah instansi atau organisasi berada di masyarakat. Maka dari itu visi dan misi PT Pong Codan Plen II adalah

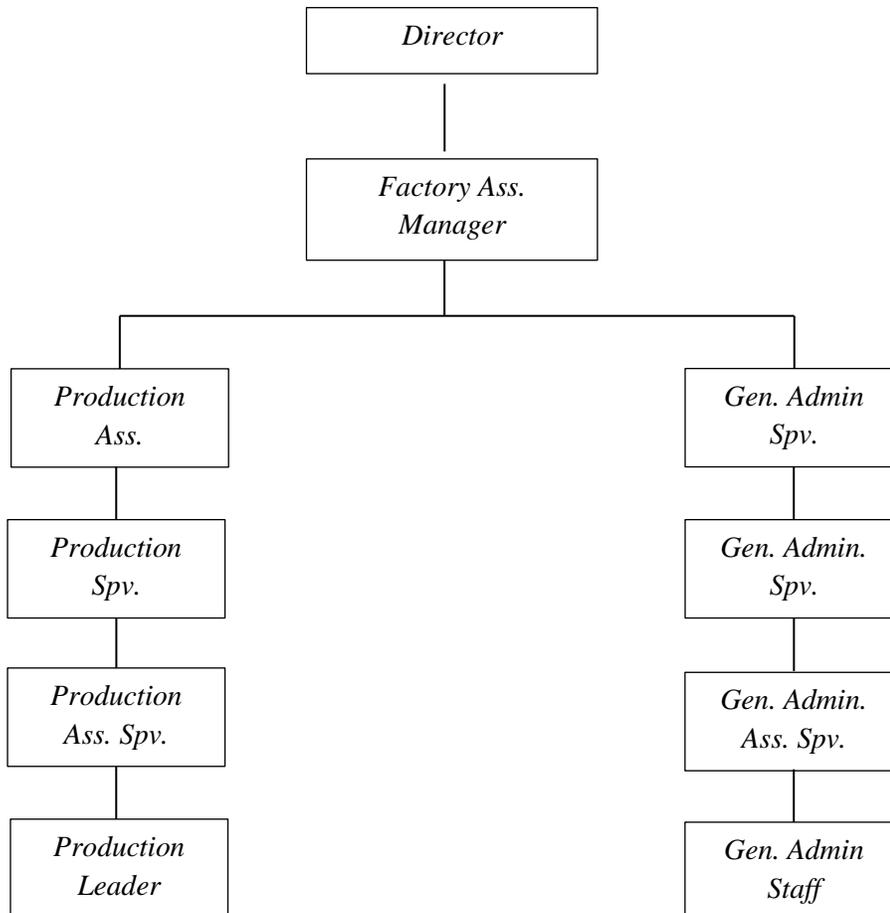
Visi :

“Menjadi perusahaan manufacture berbahan baku karet yang terbaik di Indonesia dengan pengembangan kualitas dan kepuasan pelanggan”

Misi :

- 1) Menjaga konsistensi mutu produk sesuai spesifikasi pelanggan dengan meningkatkan efisiensi produksi, menekan angka klaim dan *reject*
- 2) Delivery “*In Time*” sesuai schedule 98% dengan pencapaian *Production Achievement*  $\geq 98\%$

### 1.1.3 Struktur Organisasi PT Pong Codan Plen II



Sumber : PT. Pong Codan Indonesia Plen 2 2022

Deskripsi pekerjaan dari setiap divisi yang terdapat di struktur organisasi tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. *Direktor*
  - a. Memimpin dan menjalankan perusahaannya.
  - b. Membuat strategi kebijakan-kebijakan bagi perusahaan, serta bertanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan.
2. *Factory Ass. Manager*
  - a. Membantu manajer dalam menyusun kegiatan karyawan.

- b. Melakukan koordinasi serta evaluasi kegiatan karyawan dan perusahaan, serta membantu manajer dalam merencanakan, mengerjakan hingga mengadakan strategi kemajuan perusahaan.

3. *Production Ass*

- a. Membantu kepala produksi dalam perencanaan, pengendalian persediaan, pengadaan bahan dan pengorganisasian.
- b. Membantu kepala produksi mengawasi jalannya produksi serta melakukan pemeliharaan, perawatan mesin dan peralatan.

4. *Production Ass.*

- a. Membuat perencanaan dan permintaan semua kebutuhan yang akan digunakan pada saat melakukan proses produksi.
- b. Mengatur, mengkoordinasikan dan mengawasi semua tugas bawahannya agar sesuai dengan perencanaan, prosedur dan standar perusahaan.

5. *Production Ass. Spv.*

- a. Memimpin pekerja yang memiliki jabatan sebagai Foreman, Leader maupun Operator produksi.
- b. Menambah pengetahuan mengenai skill kerja pada bidang produksi yang sedang dikerjakan, guna untuk memberikan pemahaman umum didalam pabrik untuk para bawahannya atau pekerja.
- c. Memberikan pemahaman bagaimana pentingnya safety dalam bekerja
- d. Menjaga dan meningkatkan performa produktivitas bersama tim.

6. *Production Leader*

- a. Mengendalikan pemakaian bahan baku, bahan langsung lainnya, bahan pembantu dan suku cadang, sparepart untuk tercapainya harga pokok yang minimal.
- b. Mengendalikan mutu bahan baku, bahan langsung lainnya, bahan pembantu, bahan dalam proses dan barang jadi untuk meminimalkan pemborosan, kesalahan proses / kegagalan proses dalam rangka mencapai target kualitas yang telah ditentukan.

7. *Gen. Admin Spv.*

- a. Bertanggung jawab kepada Unit Manager / Sub Unit Manager
- b. Menggantikan kedudukan Unit Manager / jika tidak hadir sesuai wewenang
- c. Bertanggung jawab atas terlaksananya Sistem & Prosedur yang telah ditetapkan
- d. Bersama Unit Manager melakukan pengawasan atas kebijakan dan peraturan yang berlaku.
- e. Bertanggung jawab atas terkelolanya dengan baik seluruh aktifitas operasi baik secara administrasi maupun fisik.

8. *Gen. Admin Ass. Spv.*
  - a. Bertanggung jawab kepada Supervisor Administrasi
  - b. Menggantikan kedudukan Supervisor Administrasi, jika tidak hadir sesuai dengan wewenang
  - c. Sebagai koordinator & penanggung jawab atas aktifitas administrasi (Penjualan , Kas & Gudang, baik ADM Data & Fisik)
  - d. Melakukan Cross cek atas aktifitas yang dibawahinya setiap hari, periodik & bulanan.
  - e. Bertanggung jawab mengkoordinir atas semua laporan baik harian, periodik & bulanan.
9. *Gen Admin Staff*
  - a. Bertanggung jawab kepada Unit Manager/Sub Unit Manager
  - b. Bertanggung jawab akan pencapaian target yang dibebankan sesuai wewenang dan tugasnya
  - c. Bertanggung jawab akan hal - hal yang dapat mendukung pencapaian target
  - d. Melakukan koordinasi dengan pihak terkait, melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan.

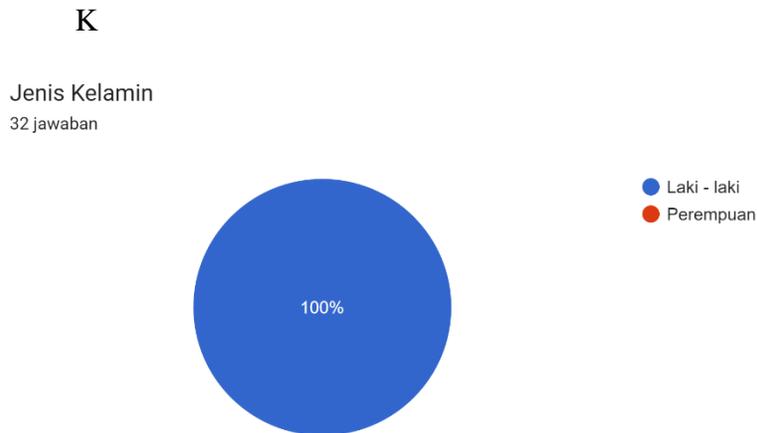
#### 4.2. Profil Responden

##### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki - laki	32	100
Perempuan	0	0
Jumlah	32	100

Sumber : Data primer, diolah 2023



1  
k Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin  
Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan perolehan hasil data di atas, jumlah responden yang diteliti pada karyawan bagian produksi PT Pong Codan Plen II berdasarkan jenis kelamin secara keseluruhan berjumlah 32 responden. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini secara keseluruhan adalah karyawan laki-laki dengan jumlah frekuensi 32 orang atau dengan persentase 100%.

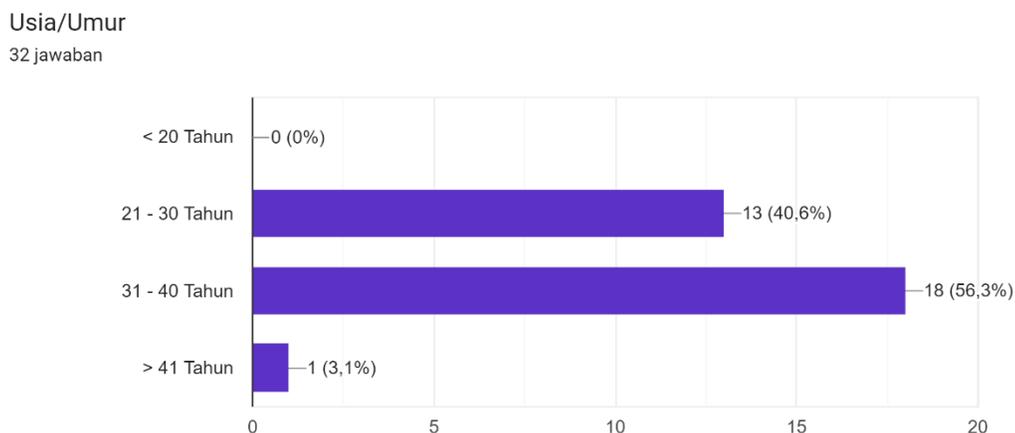
## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
< 20 Tahun	0	0
21-30 Tahun	13	40,6
31-40 Tahun	18	56,3
>41 Tahun	1	3,1
	32	100

Sumber: Data primer, diolah 2023

### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa responden dengan rentang usia dalam jumlah terbesar adalah 31-40 tahun sebanyak 18 orang atau dengan persentase 56,3%, 21-30 tahun adalah sebanyak 13 orang atau dengan persentase 40,6%, kemudian untuk responden jumlah terendah adalah > 41 tahun sebanyak 1 orang atau dengan persentase 3,1%. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia 31-40 tahun sebanyak 18 orang atau dengan persentase 56,3%.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

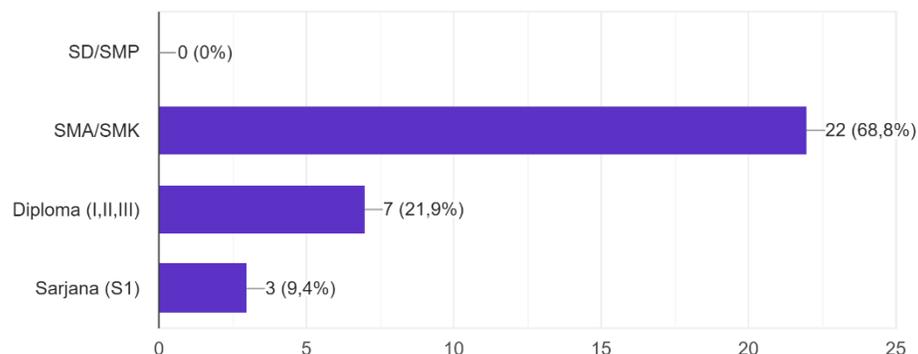
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SD/SMP	0	0
SMA/SMK	22	68,8
Diploma (I, II, III)	7	21,9
Sarjana (SI)	3	9,4
Jumlah	32	100

Sumber: Data primer, diolah 2023

### Pendidikan Terakhir

32 jawaban



### Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa responden dengan jenjang pendidikan SMA/SMK sebanyak 22 orang atau dengan persentase 68,8%, jenjang pendidikan Diploma (I, II, III) sebanyak 7 orang atau dengan persentase 21,9%. Dan jenjang pendidikan SI sebanyak 3 orang atau dengan persentase 9,4%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar pendidikan terakhir berada pada jenjang SMA/SMK sebanyak 22 orang atau dengan persentase 68,8%.

#### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

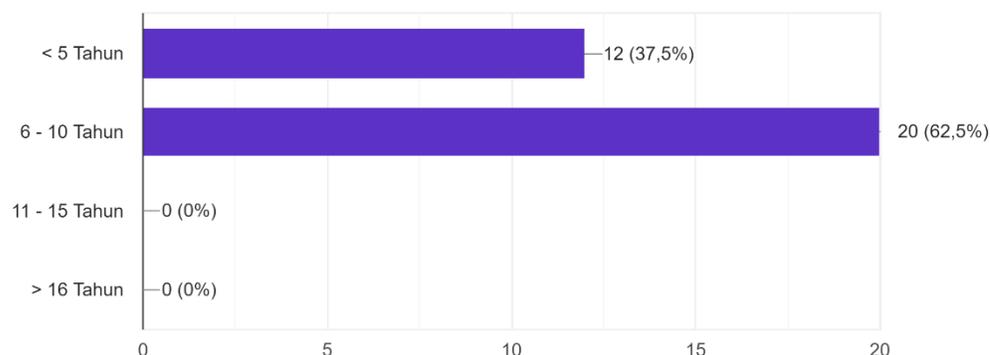
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Masa Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 5 Tahun	12	37,5
6 – 10 Tahun	20	62,5
11 – 15 Tahun	0	0
>16 Tahun	0	0
Jumlah	32	100

Sumber: Data primer, diolah 2023

### Lama Bekerja

32 jawaban



Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian lama bekerja < dari 5 tahun sebanyak 12 orang atau dengan persentase 37,5%, dan responden dengan masa kerja 6-10 Tahun sebanyak 20 orang atau dengan persentase 62,5%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah dengan masa kerja 6-10 Tahun sebanyak 20 orang atau dengan persentase 62,5%

## 4.3. Analisis Data

### 4.3.1. Analisis Deskriptif

#### 4.3.1.1. Lingkungan Kerja Pada PT Pong Codan Plen II

Penilaian terhadap variabel Lingkungan Kerja (X) terdiri dari 6 indikator yaitu pencahayaan, suhu udara, kebisingan, tata letak, keamanan, dan hubungan sesama rekan kerja, maka dapat dilihat dari hasil tanggapan responden dari penyebaran kuesioner dengan melibatkan 32 responden kemudian hasil tanggapan diolah dan disajikan pada tabel berikut :

#### 1. Pencahayaan

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai “Perlengkapan Penerangan Lampu Dalam Ruangannya Sudah Baik dan Memadai”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
------------	-------	------------------	------------	---

Sangat Setuju	5	11	55	34.4
Setuju	4	10	40	31.3
Kurang Setuju	3	6	18	18.8
Tidak Setuju	2	3	6	9.4
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	6.3
Jumlah		32	121	100

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 32 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 34,4%, setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 31,3%, kurang setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 18,8%, tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 9,4%, dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 6,3%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{121}{5 \times 32} \times 100\% = 75,62\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 75,62%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai.

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai “Pencahayaannya di Tempat Kerja Membantu Karyawan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Tidak Setuju	2	0	0	0.0
Kurang Setuju	3	6	18	18.8
Setuju	4	12	48	37.5
Sangat Setuju	5	14	70	43.8
Jumlah		32	136	100.0

Sumber : Data prime, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 32 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 43,8%, setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 37,5%, dan kurang setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 18,8%,

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{136}{5 \times 32} \times 100\% = 85,0\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 85,0%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pencahayaan sangat baik membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

## 2. Sirkulasi Udara/Suhu Udara

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai “Suhu Udara Di Lingkup Kerja Sudah Cukup Baik Untuk Menunjang Aktivitas Kerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Tidak Setuju	1	6	6	18.8
Tidak Setuju	2	6	12	18.8
Kurang Setuju	3	12	36	37.5
Setuju	4	5	20	15.6
Sangat Setuju	5	3	15	9.4
Jumlah		32	89	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 32 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 9,4%, setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 15,6%, kurang setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 37,5%, tidak setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 18,8%, dan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 18,8%

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{89}{5 \times 32} \times 100\% = 55,62\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 55,62%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa suhu udara di lingkup kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja.

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai “Kelembaban Di Tempat Kerja Tidak Mempengaruhi Suhu Tubuh Saya”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3.1
Tidak Setuju	2	3	6	9.4
Kurang Setuju	3	10	30	31.3
Setuju	4	10	40	31.3
Sangat Setuju	5	8	40	25.0
Jumlah		32	117	100

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 32 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 25,0%, setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 31,3%, kurang setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 31,3%, tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 9,4%, dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 3,1%

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{117}{5 \times 32} \times 100\% = 73,12\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 73,12%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kelembaban tidak mempengaruhi untuk suhu tubuh yang baik.

### 3. Kebisingan

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Dapat Berkonsentrasi Dengan Baik Karena Jauh Dari Kebisingan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	12.5
Tidak Setuju	2	7	14	21.9
Kurang Setuju	3	14	42	43.8
Setuju	4	7	28	21.9
Sangat Setuju	5	0	0	0.0
Jumlah		32	88	100

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 32 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 21,9%, kurang setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 43,8%, tidak setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 21,9%, dan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 12,5%

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{88}{5 \times 32} \times 100\% = 55,0\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 55,0%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan cukup baik untuk berkonsentrasi dari jauhnya kebisingan.

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai “Lingkungan Kerja Saya Tenang dan Bebas Dari Suara Bising Mesin”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	12.5
Tidak Setuju	2	8	16	25.0
Kurang Setuju	3	14	42	43.8
Setuju	4	6	24	18.8
Sangat Setuju	5	0	0	0.0
Total		32	86	100

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 32 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 18,8%, kurang setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 43,8%, tidak setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 25,0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 12,5%

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{86}{5 \times 32} \times 100\% = 53,75\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 53,75%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Lingkungan kerja cukup tenang dan bebas dari suara bising mesin.

#### 4. Tata Letak

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai “Tata Letak Peralatan Kerja Tersusun Rapi di Ruang Kerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Tidak Setuju	2	0	0	0.0
Kurang Setuju	3	3	9	9.4
Setuju	4	12	48	37.5
Sangat Setuju	5	17	85	53.1
Jumlah		32	142	100

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 32 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 53,1%, setuju sebanyak

12 orang dengan persentase 37,5%, dan kurang setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 9,4%

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{142}{5 \times 32} \times 100\% = 88,75\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 88,75%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tata letak peralatan tersusun sangat baik dan rapi di ruangan kerja.

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Ikut Serta Menata Ruangan Kerja Agar Tertata Dengan Rapi”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Tidak Setuju	2	1	2	3.13
Kurang Setuju	3	1	3	3.13
Setuju	4	13	52	40.6
Sangat Setuju	5	17	85	53.1
Jumlah		32	142	100

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 32 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 53,1%, setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 40,6%, kurang setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 3,13%, dan tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 3,13%

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{142}{5 \times 32} \times 100\% = 88,75\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 88,75%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa saya ikut serta menata ruangan dengan sangat baik agar tertata dengan rapi.

## 5. Keamanan Kerja

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan memiliki CCTV di Setiap Ruangan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Tidak Setuju	2	0	0	0.0
Kurang Setuju	3	3	9	9.4
Setuju	4	13	52	40.6
Sangat Setuju	5	16	80	50.0
Jumlah		32	141	100

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 32 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 50,0%, setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 40,6%, dan kurang setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 9,4%

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{141}{5 \times 32} \times 100\% = 88,12\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 88,12%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa perusahaan memiliki CCTV di setiap ruangan.

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai “Satuan Keamanan di Tempat Kerja Saya Sudah Bekerja Dengan Baik Sehingga Saya Merasa Nyaman”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	6.3
Tidak Setuju	2	7	14	21.9
Kurang Setuju	3	6	18	18.8
Setuju	4	11	44	34.4
Sangat Setuju	5	6	30	18.8
Jumlah		32	108	100

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 32 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 18,8%, setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 34,4%, kurang setuju sebanyak 6 orang dengan persentase

18,8%, tidak setuju sebanyak 7 dengan persentase 21,9%, dan sangat tidak setuju sebanyak 2 dengan persentase 6,3%

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{108}{5 \times 32} \times 100\% = 67,5\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 67,5%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga merasa nyaman.

## 6. Hubungan Sesama Rekan Kerja

. Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai “Hubungan Kerja Antara Atasan Dengan Bawahan Berjalan Dengan Baik”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	6.3
Tidak Setuju	2	7	14	21.9
Kurang Setuju	3	6	18	18.8
Setuju	4	11	44	34.4
Sangat Setuju	5	6	30	18.8
Jumlah		32	108	100

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 32 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 18,8%, setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 34,4%, kurang setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 18,8%, tidak setuju sebanyak 7 dengan persentase 21,9%, dan sangat tidak setuju sebanyak 2 dengan persentase 6,3%

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{108}{5 \times 32} \times 100\% = 67,5\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 67,5%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik.

. Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai “Hubungan Dengan Rekan Sekerja Pada Perusahaan Ini Berjalan Dengan Lancar”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	6.3
Tidak Setuju	2	7	14	21.9
Kurang Setuju	3	6	18	18.8
Setuju	4	11	44	34.4
Sangat Setuju	5	6	30	18.8
Jumlah		32	108	100

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 32 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 18,8%, setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 34,4%, kurang setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 18,8%, tidak setuju sebanyak 7 dengan persentase 21,9%, dan sangat tidak setuju sebanyak 2 dengan persentase 6,3%

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{108}{5 \times 32} \times 100\% = 67,5\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 67,5%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan dengan rekan sekerja pada perusahaan ini berjalan dengan lancar.

Berikut merupakan nilai rata-rata tanggapan responden variable lingkungan kerja pada PT Pong Codan Plen II.

Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator	Tanggapan Responden	Rata-rata perindikator
<b>Pencahayaan</b>			
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai	75.62%	80.31%
2	Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	85.00%	
<b>Suhu Udara/Sirkulasi udara</b>			
3	Suhu udara di lingkup kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas	55.62%	64.37%

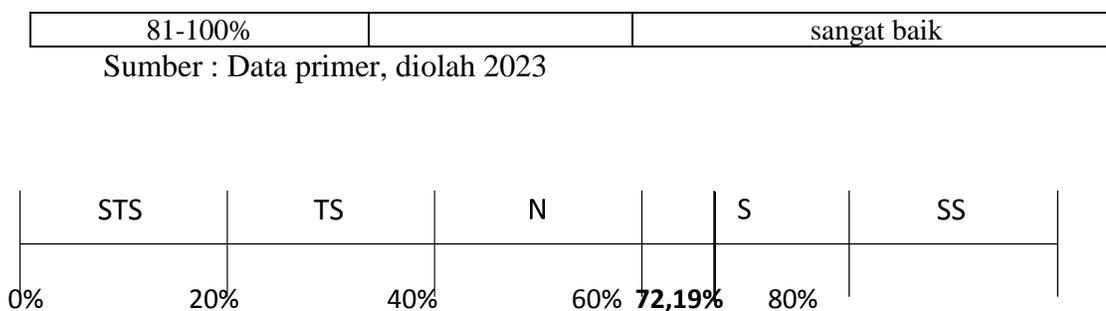
	kerja		
4	Kelembaban di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya.	73.12%	
<b>Kebisingan</b>			
5	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan	55.00%	54.38%
6	Lingkungan kerja saya tenang dan bebas dari suara bising mesin	53.75%	
<b>Tata Letak</b>			
7	Tata letak peralatan kerja tersusun rapi di ruang kerja	88.75%	88.75%
8	Saya ikut serta menata ruangan kerja agar tertata dengan rapi	88.75%	
<b>Keamanan</b>			
9	Perusahaan memiliki CCTV di setiap ruangan	88.12%	77.81%
10	Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman	67.50%	
<b>Hubungan Sesama Rekan Kerja</b>			
11	Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik	67.50%	67.50%
12	Hubungan dengan rekan sekerja pada perusahaan ini berjalan dengan lancar.	67.50%	
<b>Rata-rata</b>		<b>72.19%</b>	

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden pada tabel 4. 18 di atas mengenai variabel kompensasi mendapatkan nilai rata-rata sebesar 72,19% Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (61%-80%) sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada PT Pong Codan Plen II termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat dilihat juga dari tabel kriteria dan garis kontinum sebagai berikut :

Tabel 4. 19 Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Lingkungan Kerja

Kriteria Interpretasi Hasil	Nilai Rata-rata	Keterangan
0-20%		sangat rendah
21-40%		rendah
41-60%		cukup
61-80%	<b>72,19%</b>	baik



Gambar 4.5 Garis Kontinum Variabel Lingkungan Kerja

Jadi, berdasarkan data hasil total tanggapan responden maka 72,19% terletak pada daerah setuju. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator tata letak dengan persentase sebesar 88,75%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada kebisingan dengan persentase sebesar 54,38%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-7 dan 8 dengan pernyataan “tata letak peralatan kerja tersusun rapi di ruang kerja” dan pernyataan “saya ikut serta menata ruangan kerja agar tertata dengan rapi” dengan persentase sebesar 88,75%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki rata-rata tanggapan responden terendah terdapat pada butir pernyataan ke-5 dengan pernyataan “saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan” dengan persentase sebesar 55,00%. Dapat disimpulkan bahwa nilai indikator dan sub indikator tertinggi tersebut perlu dipertahankan. Sedangkan untuk nilai indikator dan sub indikator terendah tersebut perlu ditingkatkan. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada PT Pong Codan Plen II dalam kategori baik.

#### 4.3.1.2. Produktivitas Kerja Pada PT Pong Codan Plen II

Penilaian terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) terdiri dari 5 indikator yaitu semangat kerja, pengembangan diri, kemampuan, mutu, dan efisiensi maka dapat dilihat dari hasil tanggapan responden dari penyebaran kuesioner dengan melibatkan 32 responden kemudian hasil tanggapan diolah dan disajikan pada tabel berikut :

##### 1. Semangat Kerja

Tabel 4. 20 Tanggapan Responden Mengenai “Berusaha Datang Ke Tempat Kerja Lebih Awal Daripada Waktu Yang Telah Ditentukan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Tidak Pernah	1	1	1	3.1
Pernah	2	4	8	12.5
Kadang - Kadang	3	5	15	15.6

Sering	4	3	12	9.4
Selalu	5	19	95	59.4
Jumlah		32	131	100

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 32 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 19 orang dengan persentase 59,4%, sering sebanyak 3 orang dengan persentase 9,4%, kadang-kadang sebanyak 5 orang dengan persentase 15,6%, pernah sebanyak 4 orang dengan persentase 12,5%, dan tidak pernah sebanyak 1 orang dengan persentase 3,1%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{131}{5 \times 32} \times 100\% = 81,87\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 81,87%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa berusaha datang ke tempat kerja lebih awal daripada waktu yang telah ditentukan sangat baik.

Tabel 4. 21 Tanggapan Responden Mengenai “Bekerja Sama Dengan Rekan Kerja Dalam Menyelesaikan Pekerjaan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Tidak pernah	1	0	0	0.0
Pernah	2	0	0	0.056
Kadang - kadang	3	2	6	6.3
Sering	4	14	56	43.8
Selalu	5	16	80	50.0
Jumlah		32	142	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 32 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 16 orang dengan persentase 50,0%, sering sebanyak 14 orang dengan persentase 43,8%, dan kadang-kadang sebanyak 2 orang dengan persentase 6,3%

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{142}{5 \times 32} \times 100\% = 88,75\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 88,75%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa sangat setuju bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

## 2. Pengembangan Diri

Tabel 4. 22 Tanggapan Responden Mengenai “Kompeten Secara Professional/Teknis Selalu Memperdalam Pengetahuan Dalam Bidangnya”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Tidak Pernah	1	6	6	18.8
Pernah	2	6	12	18.8
Kadang - Kadang	3	15	45	46.9
Sering	4	5	20	15.6
Selalu	5	0	0	0.0
Jumlah		32	83	100

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 32 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sering sebanyak 5 orang dengan persentase 15.6%, kadang-kadang sebanyak 15 orang dengan persentase 46,9%, pernah sebanyak 6 orang dengan persentase 18,8%, dan tidak pernah sebanyak 6 orang dengan persentase 18,8%

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{83}{5 \times 32} \times 100\% = 51,87\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 88,75%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompeten secara professional/teknis selalu memperdalam pengetahuan dalam bidangnya.

Tabel 4. 23 Tanggapan Responden Mengenai “Selalu Mencari Perbaikan, Tetapi Tahu Kapan Harus Berhenti Menyempurnakan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Tidak Pernah	1	1	1	3.1
Pernah	2	3	6	9.4
Kadang - Kadang	3	10	30	31.3
Sering	4	10	40	31.3
Selalu	5	8	40	25.0
Jumlah		32	117	100

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 32 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 8 orang dengan persentase 25,0%, sering sebanyak 10 orang dengan persentase 31,3%, kadang-kadang sebanyak 10 orang dengan persentase 31,3%, pernah sebanyak 3 orang dengan persentase 9,4%, dan tidak pernah sebanyak 1 orang dengan persentase 3,1%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{117}{5 \times 32} \times 100\% = 73,12\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 73,12%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa selalu mencari perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti menyempurnakan.

### 3. Kemampuan

Tabel 4. 24 Tanggapan Responden Mengenai “Kreatif Dan Inovatif, Memperlihatkan Kecerdikan Dan Keanekaragaman”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Tidak Pernah	1	5	5	15.6
Pernah	2	9	18	28.1
Kadang - Kadang	3	10	30	31.3
Sering	4	5	20	15.6
Selalu	5	3	15	9.4
Jumlah		32	88	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 32 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 3 orang dengan persentase 9,4%, sering sebanyak 5 orang dengan persentase 15,6%, kadang-kadang sebanyak 10 orang dengan persentase 31,3%, pernah sebanyak 9 orang dengan persentase 28,1%, dan tidak pernah sebanyak 5 orang dengan persentase 15,6%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{88}{5 \times 32} \times 100\% = 55,0\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 55,0%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan di perusahaan kreatif dan inovatif, memperlihatkan kecerdikan dan keanekaragaman”.

Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Mengenai “Cerdas Dan Dapat Belajar Dengan Cepat”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Tidak Pernah	1	0	0	0.0
Pernah	2	3	6	9.4
Kadang - Kadang	3	8	24	25.0
Sering	4	3	12	9.4
Selalu	5	18	90	56.3
Jumlah		32	132	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 32 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 18 orang dengan persentase 56,3%, sering sebanyak 3 orang dengan persentase 9,4%, kadang-kadang sebanyak 8 orang dengan persentase 25,0%, dan pernah sebanyak 3 orang dengan persentase 9,4%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{132}{5 \times 32} \times 100\% = 82,5\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 82,5%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan di perusahaan cerdas dan dapat belajar dengan cepat”.

#### 4. Mutu

Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Mengenai “Pasar Menjadi Lebih Luas Ruang Lingkupnya Dengan Menyediakan Produk Yang Lebih Baik”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Tidak Pernah	1	0	0	0.0
Pernah	2	0	0	0.0
Kadang - Kadang	3	2	6	6.3
Sering	4	13	52	40.6
Selalu	5	17	85	53.1
Jumlah		32	143	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 32 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 17 orang dengan persentase 53,1%, sering sebanyak 13 orang dengan persentase 40,6%, dan kadang-kadang sebanyak 2 orang dengan persentase 6,3%

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{143}{5 \times 32} \times 100\% = 89,37\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 89,37%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pasar menjadi lebih luas ruang lingkungnya dengan menyediakan produk yang lebih baik.

Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Mengenai “Meningkatnya Kerumitan Dan Persyaratan Prestasi Yang Lebih Tinggi Bagi Produk Telah Menekankan Pentingnya Keamanan Produk”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Tidak Pernah	1	0	0	0.0
Pernah	2	0	0	0.0
Kadang - Kadang	3	5	15	15.6
Sering	4	12	48	37.5
Selalu	5	15	75	46.9
Total		32	138	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 32 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 15 orang dengan persentase 46,9%, sering sebanyak 12 orang dengan persentase 37,5%, dan kadang-kadang sebanyak 5 orang dengan persentase 15,6%

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{138}{5 \times 32} \times 100\% = 86,25\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 86,25%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa meningkatnya kerumitan dan persyaratan prestasi yang lebih tinggi bagi produk telah menekankan pentingnya keamanan produk.

## 5. Efisiensi

Tabel 4. 28 Tanggapan Responden Mengenai “Perencanaan Dan Penjadwalan Pekerjaan Yang Teratur”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Tidak Pernah	1	5	5	15.6
Pernah	2	6	12	18.8
Kadang - Kadang	3	14	42	43.8
Sering	4	7	28	21.9
Selalu	5	0	0	0.0
Jumlah		32	87	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 32 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sering sebanyak 7 orang dengan persentase 21,9%, kadang-kadang sebanyak 14 orang dengan persentase 43,8%, pernah sebanyak 6 orang dengan persentase 18,88%, dan tidak pernah sebanyak 5 orang dengan persentase 15,6%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{87}{5 \times 32} \times 100\% = 54,37\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 54,37%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa perencanaan dan penjadwalan pekerjaan yang teratur.

Tabel 4. 29 Tanggapan Responden Mengenai “Keterampilan Dalam Bekerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Tidak Pernah	1	0	0	0.0
Pernah	2	3	6	9.4
Kadang - Kadang	3	10	30	31.3
Sering	4	11	44	34.4
Selalu	5	8	40	25.0
Jumlah		32	120	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 32 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 8 orang dengan persentase 25,0%, sering sebanyak 11 orang dengan persentase 34,4%, kadang-kadang sebanyak 10 orang dengan persentase 31,3%, dan pernah sebanyak 3 orang dengan persentase 9,4%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{120}{5 \times 32} \times 100\% = 75,00\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 75,00%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan terampil dalam bekerja.

Berikut merupakan nilai rata-rata tanggapan responden variable lingkungan kerja pada PT Pong Codan Plen II.

Tabel 4. 30 Hasil Tanggapan Responden Variabel Produktivitas Kerja

No	Indikator	Tanggapan Responden	Rata-rata perindikator
<b>Semangat Kerja</b>			
1.	Berusaha datang ke tempat kerja lebih awal daripada waktu yang telah ditentukan	81,87%	85.31%
2.	Bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	88,75%	
<b>Pengembangan Diri</b>			
3.	Kompeten secara professional/teknis selalu memperdalam pengetahuan dalam bidangnya	51,87%	62.50%
4.	Selalu mencari perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti menyempurnakan.	73,12%	
<b>Kemampuan</b>			
5.	Kreatif dan inovatif, memperlihatkan kecerdikan dan keanekaragaman	55,0%	68.75%
6.	Cerdas dan dapat belajar dengan cepat	82,5%	
<b>Mutu</b>			
7.	Pasar menjadi lebih luas ruang lingkupnya dengan menyediakan produk yang lebih baik	89,37%	87.81%
8.	Meningkatnya kerumitan dan persyaratan prestasi yang lebih tinggi bagi produk telah menekankan pentingnya keamanan produk.	86,25%	
<b>Efisiensi</b>			
9.	Perencanaan dan penjadwalan pekerjaan yang teratur	54,37%	64.69%
10.	Keterampilan dalam bekerja	75,00%	
<b>Rata-rata</b>		<b>73.81%</b>	

Sumber : Data primer, diolah 2023

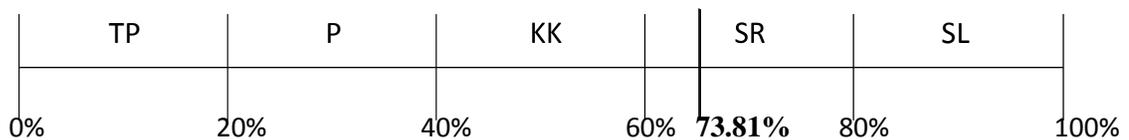
Berdasarkan hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden pada tabel 4. 29 di atas mengenai variabel produktivitas kerja mendapatkan nilai rata-rata sebesar

73,81% Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (61%-80%) sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pada PT Pong Codan Plen II termasuk dalam kategori setuju . Hal ini dapat dilihat juga dari tabel kriteria dan garis kontinum sebagai berikut :

Tabel 4. 31 Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Produktivitas Kerja

Kriteria Interpretasi Hasil	Nilai Rata-rata	Keterangan
0-20%		Sangat tidak setuju
21-40%		Tidak setuju
41-60%		Kurang setuju
61-80%	<b>73.81%</b>	Setuju
81-100%		Sangat setuju

Sumber : Data primer, diolah 2023



Gambar 4.6 Garis Kontinum Variabel Produktivitas Kerja

Jadi, berdasarkan data hasil total tanggapan responden maka 73,81% terletak pada daerah setuju. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator mutu dengan persentase sebesar 87,81%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator pengembangan diri dengan persentase sebesar 62,50%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-7 dengan pernyataan “pasar menjadi lebih luas ruang lingkupnya dengan menyediakan produk yang lebih baik” dengan persentase sebesar 89,37%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki rata-rata tanggapan responden terendah terdapat pada butir pernyataan ke-3 dengan pernyataan “kompeten secara professional/teknis selalu memperdalam pengetahuan dalam bidangnya” dengan persentase sebesar 51,87%. Dapat disimpulkan bahwa nilai indikator dan sub indikator tertinggi tersebut perlu dipertahankan. Sedangkan untuk nilai indikator dan sub indikator terendah tersebut perlu ditingkatkan. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi pada PT Pong Codan Plen II dalam kategori setuju.

#### 4.4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pong Codan Plen II

Metode-metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pong Codan Plen II. Data yang disajikan menggunakan *Method Of Succesive Interval* (MSI) mengubah data ordinal menjadi data interval dan diolah menggunakan program SPSS 26, dan mendapatkan hasil sebagai berikut :

##### 4.4.1. Transformasi Data dengan Menggunakan MSI

Dalam penelitian ini digunakan instrument sebagai pengumpulan data kuesioner yang digunakan adalah skala likert atau *rating scale*. Pengukuran dengan menggunakan skala likert menghasilkan data yang memiliki skala ordinal. Sehingga jika dilakukan permodelan analisis data menggunakan metode regresi maka perlu dilakukan transformasi data dengan menggunakan *Method Analysis Successive* (MSI). Dengan menggunakan *software excel* dan dibantu aplikasi STAT97 hasil transformasi data terdapat pada lampiran.

##### 4.4.2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4. 32 Variables Entered/Removed

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	lingkungan kerja <sup>b</sup>	.	Enter
a. Dependent Variable: produktivitas kerja			
b. All requested variables entered.			

Sumber data : *Output SPSS 26*

Berdasarkan tabel 4. 31 di atas, dapat dijelaskan bahwa variabel yang dimasukkan dalam model dan yang dikeluarkan dari model. Dari *output* dapat dilihat bahwa variabel independen yang dimasukkan kedalam model adalah lingkungan kerja. Kemudian untuk variabel dependen adalah produktivitas kerja.

Analisis regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya. Pada analisis regresi linier sederhana suatu variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau *independent*, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel terikat atau *dependent*. setelah melakukan uji regresi linier sederhana dengan SPSS 26 maka hasil yang didapatkan dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4. 33 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.137	2.299		.929	.360
	lingkungan kerja	.760	.066	.903	11.513	.000

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber data : *Output SPSS 26*

Berdasarkan tabel 4. 32 di atas, terdapat nilai koefisien regresi dengan melihat hasil pada tabel *coefficients* pada kolom *Unstandardized Coefficients* dalam kolom B, dalam sub kolom tersebut terdapat nilai *constant* (konstanta), dengan nilai konstanta sebesar 2,137 sedangkan nilai koefisien regresi untuk lingkungan kerja (X) = 0,760. berdasarkan hasil tersebut maka dapat dirumuskan model persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini yang kemudian akan diinterpretasikan makna dari model persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 2,137 + 0,760x$$

Di mana :

a = bilangan konstanta

b = koefisien regresi untuk lingkungan kerja

X = lingkungan kerja

Y = produktivitas kerja

Adapun interpretasi dari model persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 2,137 artinya jika variabel lingkungan kerja (X) bernilai 0, maka nilai dari tingkat produktivitas kerja (Y) sebesar 2,137.
- b. Koefisien regresi dari lingkungan kerja (X) adalah sebesar 0,760. Artinya akan mempengaruhi produktivitas kerja (Y). Maka produktivitas kerja akan mengalami perubahan atau akan meningkat dengan angka numerik sebesar 0,760. Dapat diinterpretasikan bahwa kenaikan tingkat lingkungan kerja akan diikuti dengan kenaikan produktivitas kerja sebesar 76,0%. Jadi dapat dikatakan bahwa koefisien regresi linier sederhana diatas bernilai positif.

#### 4.4.3. Analisis Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh variabel *independent* mempengaruhi variabel *dependent*.

Tabel 4. 34  
Koefisien

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 <sup>a</sup>	.815	.809	2.65808
a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja				

Hasil  
Determinasi

Sumber data : *Output SPSS 26*

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,815 \times 100 \\
 &= 81,5\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4. 33 di atas, diperoleh nilai  $R^2$  sebesar  $0,815 = 81,5\%$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (*independent*) lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap variabel terikat (*dependent*) produktivitas kerja sebesar 81,5% dan sisanya 18,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

#### 4.4.4. Uji Hipotesis Koefisien Determinasi

Uji t bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas lingkungan kerja (X) terhadap variabel terikat produktivitas kerja (Y) dan untuk

mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak, maka dilakukan uji hipotesis regresi dengan uji t.

a. Hipotesis statistik

1.  $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  artinya tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT Pong Codan Plen II.
2.  $H_a$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT Pong Codan Plen II.

b. Mencari nilai  $t_{tabel}$

Mencari nilai  $t_{tabel}$  dilakukan dengan menggunakan signifikansi 5% atau  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan  $df = n - 2$  atau  $df = 32 - 2 = 30$ , maka dapat diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,042.

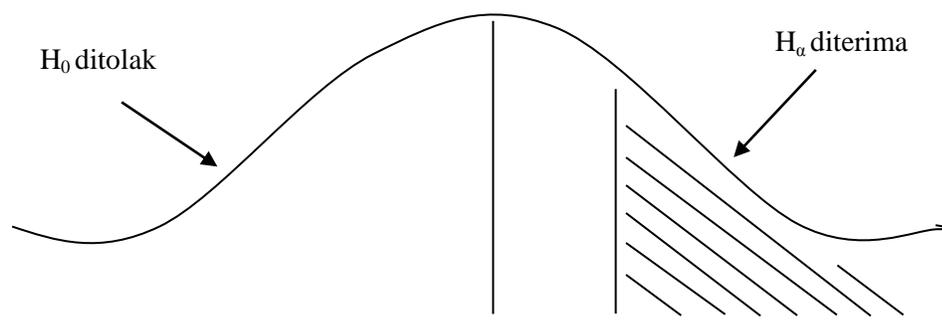
Tabel 4. 35 Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.137	2.299		.929	.360
	lingkungan kerja	.760	.066	.903	11.513	.000

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber : *Output SPSS 26*

Berdasarkan tabel 4. 34 di atas diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar 11,513 yang artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $11,513 > 2,042$ ) dan dapat dilihat juga dari nilai signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja (X) terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT Pong Codan Plen II.



$t_{\text{tabel}} 2,042$  $t_{\text{hitung}} 11,513$ 

Gambar 4.7 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Regresi Dengan Uji t

## **4.5. Pembahasan dan Interpretasi Hasil**

### **4.5.1. Lingkungan Kerja Pada PT Pong Codan Plen II**

Berdasarkan pengolahan data kuesioner di peroleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel lingkungan kerja sebesar 72,19% di mana rata-rata tersebut berada pada interval (61%-80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada PT Pong Codan Plen II pada kategori baik. Jadi berdasarkan data dari 32 responden maka 72,19% terletak pada daerah baik. Berdasarkan hasil rekapitulasi responden pada variabel lingkungan kerja indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator tata letak dengan persentase sebesar 88,75%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada kebisingan dengan persentase sebesar 54,38%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-7 dan 8 dengan pernyataan “tata letak peralatan kerja tersusun rapi di ruang kerja” dan pernyataan “saya ikut serta menata ruangan kerja agar tertata dengan rapi” dengan persentase sebesar 88,75%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki rata-rata tanggapan responden terendah terdapat pada butir pernyataan ke-5 dengan pernyataan “saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan” dengan persentase sebesar 55,00%. Dapat dilihat dari tanggapan responden tersebut bahwa dengan mengurangi kebisingan yang sesuai diharapkan karyawan dapat bekerja lebih giat dan berkonsentrasi guna mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan dan memiliki dampak yang sangat baik untuk kedepannya bagi karyawan maupun perusahaan.

### **4.5.2. Produktivitas Kerja Pada PT Pong Codan Plen II**

Berdasarkan pengolahan data kuesioner di peroleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel produktivitas kerja sebesar 73,81% di mana rata-rata tersebut berada pada interval (61%-80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pada PT Pong Codan Plen II pada kategori setuju. Jadi berdasarkan data dari 32 responden maka 73,81% terletak pada daerah setuju. Berdasarkan hasil rekapitulasi responden pada variabel produktivitas kerja indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan

responden terdapat pada indikator mutu dengan persentase sebesar 87,81%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada pengembangan diri dengan persentase sebesar 62,50%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-7 dengan pernyataan “pasar menjadi lebih luas ruang lingkupnya dengan menyediakan produk yang lebih baik” dengan persentase sebesar 89,37%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki rata-rata tanggapan responden terendah terdapat pada butir pernyataan ke-3 dengan pernyataan “kompeten secara professional/teknis selalu memperdalam pengetahuan dalam bidangnya” dengan persentase sebesar 51,87%. Dapat dilihat dari tanggapan responden tersebut bahwa pengembangan diri suatu pekerjaan sangat di butuhkan oleh perusahaan karena dengan menyelesaikan pekerjaan secara kompeten dan profesional dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal atau sesuai dengan standar yang diberikan oleh perusahaan.

#### **4.5.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pong Codan Plen II**

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana di dapatkan nilai koefisien konstanta sebesar 2,137 koefisien variabel lingkungan kerja (X) sebesar 0,760. Sehingga diperoleh persamaan regresi  $Y = 2,137 + 0,760x$ , dengan koefisien regresi  $R = 0,903$  dan koefisien determinasi  $R^2 = 0,815$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0,815 atau 81,5% dan 18,5% dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Sehingga hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

Berdasarkan hasil uji t menyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja menunjukkan hasil yang signifikan dan positif. Hal ini dibuktikan dari nilai  $t_{hitung}$  variabel kompensasi (X) sebesar  $11,513 > t_{tabel} 2,042$  atau dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$  itu artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maludin Panjaitan (2017), Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Lotus Pradipta Mulia. Bahwa hasil dari penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja.



## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pong Codan Plen II, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel Lingkungan Kerja diperoleh rata-rata total skor sebesar 72,19%. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada PT Pong Codan Plen II termasuk dalam kategori baik. Indikator yang memiliki rata-rata total skor tertinggi adalah indikator tata letak dengan sub indikator tertinggi tata letak peralatan kerja tersusun rapi di ruang kerja. Sedangkan indikator dengan rata-rata total skor terendah adalah indikator kebisingan dengan sub indikator terendah saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan.
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel produktivitas kerja diperoleh rata-rata total skor sebesar 73,81%. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT Pong Codan Plen II termasuk dalam kategori setuju. Indikator yang memiliki rata-rata total skor tertinggi adalah indikator mutu dengan sub indikator tertinggi pasar menjadi lebih luas ruang lingkungannya dengan menyediakan produk yang lebih baik. Sedangkan indikator dengan rata-rata total skor terendah adalah indikator pengembangan diri dengan sub indikator terendah kompeten secara profesional/teknis selalu memperdalam pengetahuan dalam bidangnya.
3. Berdasarkan hasil uji t terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja diketahui bahwa berpengaruh positif dan signifikan. Hasil tersebut dapat diketahui dengan melihat perolehan dari hasil uji t, di mana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $11,513 > 2,042$ ) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$  jadi dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja memiliki kontribusi terhadap produktivitas kerja sebesar 81,5% dan sisanya 18,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis akan memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Lingkungan yang memiliki kelemahan pada indikator kebisingan, saran yang dapat diberikan yaitu sebaiknya PT Pong Codan Plen II lebih meningkatkan dalam mengurangi kebisingan yang mengganggu kenyamanan kerja karyawan agar dapat bekerja dengan nyaman, guna karyawan merasa lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja yang memenuhi standar perusahaan.
2. Produktivitas kerja yang memiliki kelemahan pada indikator pengembangan diri, saran yang dapat diberikan adalah perusahaan dapat lebih menekankan kembali kepada karyawannya untuk lebih kompeten secara professional/teknis menyelesaikan pekerjaan yang di berikan agar hasil kerja lebih sempurna lagi, dan memperdalam pengetahuan di dalam bidangnya dengan begitu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang diinginkan oleh perusahaan dan produktivitas kerja karyawan tercapai.
3. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja baik dengan variabel yang sama maupun berbeda

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. K., Mujiati, N. I., & Utama, I. W. M. U. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Garaha Ilmu. Yogyakarta
- Bintoro & Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan (kesatu). Yogyakarta: Gava Media.
- Dessler, G (2015). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta : Salemba Empat.
- Dessler, G. (2011), *Human Resources Management Twelfth Edition*. New Jersey USA: Person Education.
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 (9th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. (2016). Metode Analisi data . Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Hasibuan, M. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hartatik, Indah Puji. (2014). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta : Suka Buku
- Kasmir (2016:25). Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung). *Jurnal Warta*
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung). Remaja Rosdakarya.
- Muhidin, Sambas Ali, dan Maman Abdurahman. (2017). Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian Dilengkapi dengan Aplikasi Program SPSS. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Marwansyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta.

Nitisemito. (2015). Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 4. Jakarta: Ghalia Indonesia

Rahman, M. (2017). Ilmu administrasi. (sobirin, Ed.). Makassar: CV SAH MEDIA.

Rivai, Veithzal, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, : Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P. And Mary Coulter. (2018). Manajemen. Jilid 1 Edisi 13. Alih Bahasa : Wilson Bangun. Erlangga. Jakarta.

Sutrisno, E. (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana

Sri wahyuningsih (2018). Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Teori Konsep).

Suwatno, H., & Priansa, D. J. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis.

Swadono Sinaga (2016), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit Pt.Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau), JOM FISIP Vol. 3 No. 2 – Oktober 2016

Sedarmayanti. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja. Bandung: CV.Mandar Maju.

Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sunyoto, Danang. (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Seru.

Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 17(2), 41-59.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: *Alfabeta*

\_\_\_\_\_. (2018). Metode Penelitian dan Analisis Deskriptif. Bandung: *Alfabeta*

Veithzal Rivai. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke enam, Raja Grafindo Persada, Depok.

Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Warta*.

### **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Septia Rangga  
Alamat : Kp Tegal RT/RW 08/09 Kel. Karang asem barat, Kec. Citeureup Kab. Bogor  
Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 07 Juni 1999  
Agama : Islam  
Pendidikan  
• SD : SDN Citeureup 04  
• SMP : SMPN 1 Babakan Madang  
• SMA : SMA PLUS PGRI CIBINONG  
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, April 2023

Peneliti,

(Septia Rangga)

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

#### KUESIONER PENELITIAN “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT PONG CODAN P”

#### I. Data Responden

Nama Lengkap : \_\_\_\_\_

Jenis Kelamin :  Laki-Laki  
 Perempuan

Usia :  < 20 Tahun  31-40 Tahun  
 21-30 Tahun  > 41 Tahun

Pendidikan Terakhir :  SD/SMP  Diploma (I, II, III)  
 SMA/SMK  Sarjana (S1)

Lama Kerja :  < 5 Tahun  11-15 Tahun  
 6-10 Tahun  >16 Tahun

#### II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Untuk pertanyaan atau pernyataan berikut, dimohon kiranya responden berkenan memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya sesuai dengan keadaan sesungguhnya dan jawaban tersebut tidak berpengaruh terhadap kondisi responden, dengan ketentuan :

S : Selalu

SS : Sangat Setuju

S : Sering  
 KK : Kadang-kadang  
 P : Pernah  
 TP : Tidak Pernah

S : Setuju  
 KS : Kurang Setuju  
 TS : Tidak Setuju  
 STS : Sangat Tidak Setuju

### Keterangan Bobot Nilai :

Selalu / Sangat Setuju = 5  
 Sering / Setuju = 4  
 Kadang-kadang / Kurang Setuju = 3  
 Pernah / Tidak Setuju = 2  
 Tidak Pernah / Sangat Tidak Setuju = 1

### LINGKUNGAN KERJA (X)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Pencahayaan</b>						
1.	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai					
2.	Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
<b>Sirkulasi/Suhu Udara</b>						
3.	Suhu udara di lingkup kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja					
4.	Kelembaban di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya					
<b>Kebisingan</b>						
5.	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan					
6.	Lingkungan kerja saya tenang dan bebas dari suara bising mesin					
<b>Tata letak</b>						
7.	Tata letak peralatan kerja tersusun rapi di ruang kerja					
8.	Saya ikut serta menata ruangan kerja agar tertata dengan rapi					
<b>Keamanan Kerja</b>						
9.	Perusahaan memiliki CCTV di setiap ruangan					
10.	Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman					
<b>Hubungan Sesama Rekan Kerja</b>						
11.	Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik					

12.	Hubungan dengan rekan sekerja pada perusahaan ini berjalan dengan lancar					
-----	--	--	--	--	--	--

### Produktivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	SL	SR	KK	P	TP
<b>Semangat kerja</b>						
1.	Berusaha datang ke tempat kerja lebih awal daripada waktu yang telah ditentukan					
2.	Bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					
<b>Pengembangan Diri</b>						
3.	Kompeten secara professional/teknis selalu memperdalam pengetahuan dalam bidangnya					
4.	Selalu mencari perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti menyempurnakan.					
<b>Kemampuan</b>						
5.	Kreatif dan inovatif, memperlihatkan kecerdikan dan keanekaragaman					
6.	Cerdas dan dapat belajar dengan cepat					
<b>Mutu</b>						
7.	Pasar menjadi lebih luas ruang lingkupnya dengan menyediakan produk yang lebih baik					
8.	Meningkatnya kerumitan dan persyaratan prestasi yang lebih tinggi bagi produk telah menekankan pentingnya keamanan produk					
<b>Efisiensi</b>						
9.	Perencanaan dan penjadwalan pekerjaan yang teratur					
10.	Keterampilan dalam bekerja					

### Lampiran 2. Hasil Jawaban Kuesioner Penelitian

Resp	Lingkungan Kerja (X)												Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
1	5	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	2	48
2	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	54
3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	53
4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	54
5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	54
6	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	53
7	4	5	5	5	3	3	5	5	5	4	4	5	53

8	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	4	53
9	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	4	53
10	4	5	3	5	3	3	5	5	5	4	5	4	51
11	4	3	3	5	3	3	3	2	3	4	5	4	42
12	5	3	3	5	3	3	5	5	4	5	4	4	49
13	5	3	3	5	3	3	5	5	3	4	4	5	48
14	5	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	5	48
15	5	4	2	3	2	2	4	4	4	2	2	5	39
16	5	3	2	3	2	2	4	4	4	3	3	3	38
17	4	4	2	3	2	2	4	4	4	3	3	3	38
18	4	4	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	41
19	4	4	2	3	2	2	4	4	4	1	1	1	32
20	4	4	2	3	2	2	4	4	4	2	2	2	35
21	3	5	1	3	1	2	5	5	5	2	2	2	36
22	3	4	1	3	1	1	4	4	4	5	5	5	40
23	3	4	1	3	1	1	4	4	4	4	3	3	35
24	3	4	1	3	2	1	4	4	4	3	3	3	35
25	3	5	1	4	1	1	5	5	5	3	3	3	39
26	3	5	3	4	3	3	5	5	5	3	3	3	45
27	2	5	3	4	3	3	5	5	5	2	2	2	41
28	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	33
29	2	4	3	2	3	2	4	4	4	2	2	2	34
30	1	4	3	2	3	3	4	4	4	1	1	1	31
31	1	5	3	2	3	3	5	5	5	2	2	2	38
32	5	5	1	1	4	3	3	4	5	3	5	4	43

Resp	Produktivitas Kerja (Y)										Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	5	4	3	4	5	5	5	3	3	4	41
2	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	43
3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	46
4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	46
5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	45
6	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	44
7	5	5	3	5	3	4	5	5	3	5	43
8	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	44

9	4	5	3	5	4	5	5	5	3	5	44
10	5	5	3	5	4	5	5	5	3	5	45
11	4	3	3	5	3	4	5	3	3	5	38
12	5	5	3	5	3	5	4	5	3	5	43
13	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	42
14	5	4	3	5	3	5	5	4	3	5	42
15	5	4	2	3	2	5	4	4	2	3	34
16	5	4	2	3	2	5	4	4	2	3	34
17	5	4	2	3	2	5	4	4	2	3	34
18	5	4	2	3	2	5	4	4	2	3	34
19	5	4	2	3	2	5	4	4	2	3	34
20	5	4	2	3	2	5	4	4	2	3	34
21	5	5	1	3	1	5	5	5	1	3	34
22	4	4	1	3	1	3	4	3	1	3	27
23	3	4	1	3	1	3	4	4	1	3	27
24	3	4	1	3	1	3	4	4	1	3	27
25	3	5	1	4	1	3	5	5	1	4	32
26	3	5	3	4	3	3	5	5	3	4	38
27	3	5	3	4	3	3	5	5	3	4	38
28	2	3	3	4	3	2	4	3	3	4	31
29	2	4	3	2	2	2	4	4	3	2	28
30	2	4	3	2	3	3	4	4	3	2	30
31	1	5	3	2	2	3	5	5	4	2	32
32	2	5	1	1	2	2	3	3	4	4	27

### Hasil Kuesioner Pra-survey

No. Responden	Item Pertanyaan					
	1	2	3	4	5	6
1	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Ya
2	Tidak	Ya	Ya	Ya	Tidak	Ya
3	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Ya	Ya
4	Tidak	Tidak	Tidak	Ya	Ya	Ya
5	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Ya	Tidak
6	Ya	Tidak	Ya	Ya	Tidak	Ya
7	Tidak	Tidak	Tidak	Ya	Ya	Tidak
8	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Ya	Ya
9	Ya	Tidak	Tidak	Ya	Tidak	Ya
10	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak	Ya
11	Ya	Tidak	Ya	Ya	Tidak	Tidak

12	Ya	Tidak	Tidak	Tidak	Ya	Ya
13	Tidak	Tidak	Tidak	Ya	Ya	Ya
14	Tidak	Tidak	Tidak	Ya	Ya	Tidak
15	Tidak	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya
16	Ya	Ya	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak
17	Ya	Tidak	Tidak	Tidak	Ya	Ya
18	Ya	Tidak	Ya	Ya	Ya	Ya
19	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak
20	Ya	Tidak	Tidak	Ya	Ya	Ya
21	Tidak	Tidak	Ya	Tidak	Tidak	Tidak
22	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak	Ya	Tidak
23	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Ya
24	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Tidak
25	Ya	Ya	Tidak	Tidak	Ya	Ya
26	Tidak	Tidak	Tidak	Ya	Ya	Ya
27	Ya	Tidak	Tidak	Ya	Ya	Ya
28	Ya	Tidak	Tidak	Ya	Ya	Ya
29	Tidak	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak
30	Tidak	Tidak	Tidak	Ya	Ya	Ya
31	Ya	Tidak	Tidak	Ya	Tidak	Ya
32	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak	Ya	Tidak
Total Ya	14	8	24	20	22	21
Total Tidak	18	24	8	12	10	11

### Lampiran 3. Hasil *Method Analysis Successive* (MSI)

#### Variabel Lingkungan Kerja (X)

<b>Successive Detail</b>							
Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	1.000	2.000	0.063	0.063	0.123	-1.534	1.000
	2.000	3.000	0.094	0.156	0.240	-1.010	1.724
	3.000	6.000	0.188	0.344	0.368	-0.402	2.283
	4.000	10.000	0.313	0.656	0.368	0.402	2.968
	5.000	11.000	0.344	1.000	0.000		4.038
2.000	3.000	6.000	0.188	0.188	0.269	-0.887	1.000
	4.000	12.000	0.375	0.563	0.394	0.157	2.103
	5.000	14.000	0.438	1.000	0.000		3.336
3.000	1.000	6.000	0.188	0.188	0.269	-0.887	1.000
	2.000	6.000	0.188	0.375	0.379	-0.319	1.849
	3.000	12.000	0.375	0.750	0.318	0.674	2.599
	4.000	5.000	0.156	0.906	0.167	1.318	3.398
	5.000	3.000	0.094	1.000	0.000		4.221
4.000	1.000	1.000	0.031	0.031	0.070	-1.863	1.000

	2.000	3.000	0.094	0.125	0.206	-1.150	1.807
	3.000	10.000	0.313	0.438	0.394	-0.157	2.650
	4.000	10.000	0.313	0.750	0.318	0.674	3.496
	5.000	8.000	0.250	1.000	0.000		4.523
5.000	1.000	4.000	0.125	0.125	0.206	-1.150	1.000
	2.000	7.000	0.219	0.344	0.368	-0.402	1.906
	3.000	14.000	0.438	0.781	0.295	0.776	2.813
	4.000	7.000	0.219	1.000	0.000		3.996
6.000	1.000	4.000	0.125	0.125	0.206	-1.150	1.000
	2.000	8.000	0.250	0.375	0.379	-0.319	1.953
	3.000	14.000	0.438	0.813	0.269	0.887	2.898
	4.000	6.000	0.188	1.000	0.000		4.082
7.000	3.000	3.000	0.094	0.094	0.167	-1.318	1.000
	4.000	12.000	0.375	0.469	0.398	-0.078	2.171
	5.000	17.000	0.531	1.000	0.000		3.534
8.000	2.000	1.000	0.031	0.031	0.070	-1.863	1.000
	3.000	1.000	0.031	0.063	0.123	-1.534	1.569
	4.000	13.000	0.406	0.469	0.398	-0.078	2.576
	5.000	17.000	0.531	1.000	0.000		4.001
9.000	3.000	3.000	0.094	0.094	0.167	-1.318	1.000
	4.000	13.000	0.406	0.500	0.399	0.000	2.215
	5.000	16.000	0.500	1.000	0.000		3.583
10.000	1.000	2.000	0.063	0.063	0.123	-1.534	1.000
	2.000	7.000	0.219	0.281	0.337	-0.579	1.988
	3.000	6.000	0.188	0.469	0.398	-0.078	2.646
	4.000	11.000	0.344	0.813	0.269	0.887	3.342
	5.000	6.000	0.188	1.000	0.000		4.403
11.000	1.000	2.000	0.063	0.063	0.123	-1.534	1.000
	2.000	7.000	0.219	0.281	0.337	-0.579	1.988
	3.000	6.000	0.188	0.469	0.398	-0.078	2.646
	4.000	11.000	0.344	0.813	0.269	0.887	3.342
	5.000	6.000	0.188	1.000	0.000		4.403
12.000	1.000	2.000	0.063	0.063	0.123	-1.534	1.000
	2.000	7.000	0.219	0.281	0.337	-0.579	1.988
	3.000	6.000	0.188	0.469	0.398	-0.078	2.646
	4.000	11.000	0.344	0.813	0.269	0.887	3.342
	5.000	6.000	0.188	1.000	0.000		4.403

Variabel Peoduktivitas Kerja (Y)

<b>Successive Detail</b>							
<b>Col</b>	<b>Category</b>	<b>Freq</b>	<b>Prop</b>	<b>Cum</b>	<b>Density</b>	<b>Z</b>	<b>Scale</b>
1.000	1.000	1.000	0.031	0.031	0.070	-1.863	1.000

	2.000	4.000	0.125	0.156	0.240	-1.010	1.899
	3.000	5.000	0.156	0.313	0.354	-0.489	2.520
	4.000	3.000	0.094	0.406	0.388	-0.237	2.891
	5.000	19.000	0.594	1.000	0.000		3.905
2.000	3.000	2.000	0.063	0.063	0.123	-1.534	1.000
	4.000	14.000	0.438	0.500	0.399	0.000	2.337
	5.000	16.000	0.500	1.000	0.000		3.766
3.000	1.000	6.000	0.188	0.188	0.269	-0.887	1.000
	2.000	6.000	0.188	0.375	0.379	-0.319	1.849
	3.000	15.000	0.469	0.844	0.240	1.010	2.733
	4.000	5.000	0.156	1.000	0.000		3.969
4.000	1.000	1.000	0.031	0.031	0.070	-1.863	1.000
	2.000	3.000	0.094	0.125	0.206	-1.150	1.807
	3.000	10.000	0.313	0.438	0.394	-0.157	2.650
	4.000	10.000	0.313	0.750	0.318	0.674	3.496
	5.000	8.000	0.250	1.000	0.000		4.523
5.000	1.000	5.000	0.156	0.156	0.240	-1.010	1.000
	2.000	9.000	0.281	0.438	0.394	-0.157	1.984
	3.000	10.000	0.313	0.750	0.318	0.674	2.777
	4.000	5.000	0.156	0.906	0.167	1.318	3.496
	5.000	3.000	0.094	1.000	0.000		4.318
6.000	2.000	3.000	0.094	0.094	0.167	-1.318	1.000
	3.000	8.000	0.250	0.344	0.368	-0.402	1.983
	4.000	3.000	0.094	0.438	0.394	-0.157	2.507
	5.000	18.000	0.563	1.000	0.000		3.486
7.000	3.000	2.000	0.063	0.063	0.123	-1.534	1.000
	4.000	13.000	0.406	0.469	0.398	-0.078	2.291
	5.000	17.000	0.531	1.000	0.000		3.716
8.000	3.000	5.000	0.156	0.156	0.240	-1.010	1.000
	4.000	12.000	0.375	0.531	0.398	0.078	2.111
	5.000	15.000	0.469	1.000	0.000		3.382
9.000	1.000	5.000	0.156	0.156	0.240	-1.010	1.000
	2.000	6.000	0.188	0.344	0.368	-0.402	1.848
	3.000	14.000	0.438	0.781	0.295	0.776	2.700
	4.000	7.000	0.219	1.000	0.000		3.882
10.000	2.000	3.000	0.094	0.094	0.167	-1.318	1.000
	3.000	10.000	0.313	0.406	0.388	-0.237	2.080
	4.000	11.000	0.344	0.750	0.318	0.674	2.989
	5.000	8.000	0.250	1.000	0.000		4.056

#### Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas SPSS 26

##### Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X)

Correlations														
		x01	x02	x03	x04	x05	x06	x07	x08	x09	x10	x11	x12	total_x
x01	Pearson Correlation	1	-.173	.197	.351*	.404*	.407*	.126	.174	.069	.508**	.511**	.591**	.548**
	Sig. (2-tailed)		.344	.281	.049	.022	.021	.491	.342	.706	.003	.003	.000	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x02	Pearson Correlation	-.173	1	.245	-.038	.162	.179	.491**	.569**	.819**	.101	.084	.043	.432*
	Sig. (2-tailed)	.344		.177	.838	.374	.326	.004	.001	.000	.582	.646	.817	.014
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x03	Pearson Correlation	.197	.245	1	.590**	.673**	.750**	.490**	.446*	.324	.408*	.231	.257	.726**
	Sig. (2-tailed)	.281	.177		.000	.000	.000	.004	.010	.070	.020	.204	.156	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x04	Pearson Correlation	.351*	-.038	.590**	1	.203	.356*	.442*	.342	.027	.588**	.418*	.477**	.622**
	Sig. (2-tailed)	.049	.838	.000		.264	.045	.011	.055	.886	.000	.017	.006	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x05	Pearson Correlation	.404*	.162	.673**	.203	1	.931**	.258	.335	.364*	.280	.398*	.176	.673**
	Sig. (2-tailed)	.022	.374	.000	.264		.000	.154	.061	.041	.120	.024	.335	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x06	Pearson Correlation	.407*	.179	.750**	.356*	.931**	1	.419*	.451**	.403*	.308	.355*	.174	.741**
	Sig. (2-tailed)	.021	.326	.000	.045	.000		.017	.010	.022	.086	.046	.340	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x07	Pearson Correlation	.126	.491**	.490**	.442*	.258	.419*	1	.968**	.687**	.365*	.128	.153	.697**
	Sig. (2-tailed)	.491	.004	.004	.011	.154	.017		.000	.000	.040	.484	.404	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x08	Pearson Correlation	.174	.569**	.446*	.342	.335	.451**	.968**	1	.773**	.355*	.175	.165	.725**
	Sig. (2-tailed)	.342	.001	.010	.055	.061	.010	.000		.000	.046	.338	.367	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x09	Pearson Correlation	.069	.819**	.324	.027	.364*	.403*	.687**	.773**	1	.222	.210	.029	.617**
	Sig. (2-tailed)	.706	.000	.070	.886	.041	.022	.000	.000		.221	.250	.874	.000

	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x10	Pearson Correlation	.508**	.101	.408*	.588**	.280	.308	.365*	.355*	.222	1	.764**	.676**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.003	.582	.020	.000	.120	.086	.040	.046	.221		.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x11	Pearson Correlation	.511**	.084	.231	.418*	.398*	.355*	.128	.175	.210	.764**	1	.732**	.658**
	Sig. (2-tailed)	.003	.646	.204	.017	.024	.046	.484	.338	.250	.000		.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
x12	Pearson Correlation	.591**	.043	.257	.477**	.176	.174	.153	.165	.029	.676**	.732**	1	.590**
	Sig. (2-tailed)	.000	.817	.156	.006	.335	.340	.404	.367	.874	.000	.000		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
total_x	Pearson Correlation	.548**	.432*	.726**	.622**	.673**	.741**	.697**	.725**	.617**	.728**	.658**	.590**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.014	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).														
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).														

### Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	32	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.873	12

Item-Total Statistics
-----------------------





Y10	Pearson Correlation	.420*	.300	.331	.885*	.486*	.325	.315	.268	.266	1	.699**
	Sig. (2-tailed)	.017	.095	.064	.000	.005	.070	.079	.138	.141		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.572*	.552*	.777*	.754*	.805*	.598*	.630*	.644*	.595*	.699*	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

#### Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	32	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.860	10

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	24.7929	31.736	.463	.855
Y02	25.0769	31.951	.441	.857
Y03	25.6094	29.024	.703	.835
Y04	24.7928	29.166	.673	.837
Y05	25.5118	28.467	.737	.831

Y06	25.2595	31.442	.492	.853
Y07	25.0775	31.154	.532	.850
Y08	25.5117	30.844	.545	.849
Y09	25.5117	31.093	.480	.854
Y10	25.2597	29.869	.605	.843

Lampiran 5. Surat Pernyataan Telah Melakukan Riset

### **SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Septia Rangga  
 Nomor Mahasiswa : 021118059  
 Program Studi : Manajemen

Menyatakan benar saya telah menghubungi instansi/perusahaan yang saya jadikan lokasi penelitian dan dari pihak perusahaan telah menyatakan kesanggupan untuk menerima dilakukan riset/observasi tersebut.

Adapun dari pihak perusahaan yang menerima :

Nama : Lucky KF  
 Jabatan : Kepala HRD  
 Nama Perusahaan : PT. Pong Codan Plen II  
 Alamat Perusahaan : Jl. Tangkil-Agrabinta No.5, Kec. Cigombong, Kabupaten Bogor 43359.  
 Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Pong Codan Plen II

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Bogor, Juli 2023  
 Yang menyatakan

(Septia Rangga)

