

TUGAS AKHIR

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN PADA PT. TIGARAKSA SATRIA TBK KLATEN**



**DISUSUN OLEH :
PETRUS REGA PETA PEWA
16001091**

**AKADEMI MANAJEMEN ADMINISTRASI YPK
YOGYAKARTA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas
Karyawan Pada PT. Tigaraksa Satria, Tbk Klaten

Nama : Petrus Rega Peta Pewa

NIM : 16001091

Program Studi : Manajemen Administrasi

Konsentrasi : Manajemen Administrasi Rumah Sakit

Tugas Akhir ini telah disetujui oleh Dosen Pembimbing Tugas Akhir
Program Studi Manajemen Administrasi AMA YPK Yogyakarta pada :

Hari : Sabtu

Tanggal : 6 Juli 2019

Mengetahui

Dosen Pembimbing



Anung Pramudyo, SE., M.M.
NIP. 19780204 200501 1 002

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. TIGARAKSA SATRIA TBK KLATEN

Laporan Tugas Akhir ini telah diajukan pada Akademi Manajemen Administrasi YPK Yogyakarta untuk memenuhi persyaratan akhir pendidikan pada Program Studi Manajemen Administrasi.

Disetujui dan disahkan pada :

Hari : Jumat

Tanggal : 19 Juli 2019

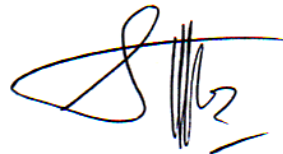
Tim Penguji

Ketua



Endang Hariningsih, S.E., M.Sc.
NIK : 10600105

Anggota



Nindyah Pratiwi, S.Pd., M.Hum
NIK : 11700119

Mengetahui

Direktur AMA YPK



Anung Pramudyo, S.E., M.M.
NIP: 197802042005011002

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Petrus Rega Peta Pewa

Nim : 16001091

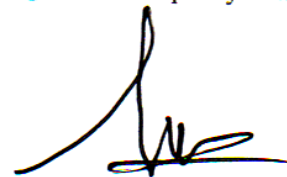
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas
Karyawan Pada PT. Tigaraksa Satria, Tbk Klaten

Dengan ini saya menyatakan bahwa Tugas Akhir ini merupakan hasil karya sendiri dan belum pernah diterbitkan oleh pihak manapun kecuali tersebut dalam referensi dan bukan merupakan hasil karya orang lain sebagian maupun secara keseluruhan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya. Apabila dikemudian hari ada yang mengklaim bahwa karya ini milik orang lain dan dibenarkan secara hukum, maka saya bersedia dituntut secara hukum.

Yogyakarta,

Yang membuat pernyataan



Petrus Rega Peta Pewa

MOTTO

1. Takut akan Tuhan adalah permulaan pengetahuan, tetapi orang bodoh menghina hikmat dan didikan.
2. Kebijaksanaan dan kepandaian adalah nafasku.
3. Kesuksesan hanya dapat diraih dengan segala upaya dan usaha yang disertai dengan doa, karena sesungguhnya nasib seseorang manusia tidak akan berubah dengan sendirinya tanpa berusaha.
4. Jadi diri sendiri, cari jati diri dan dapati hidup yang mandiri.
5. Tidak ada masalah yang tidak bisa diselesaikan selama ada komitmen bersama untuk menyelesaikannya.
6. Dimana ada kemauan, disitulah ada jalan.
7. Orang tua kita merupakan anugerah terbesar dalam kehidupan.
8. Gunakan masa mudamu sebaik mungkin, karena masa muda cuman satu kali dalam hidup.

PERSEMBAHAN

1. Puji syukur kepada Tuhan yang Maha Kuasa atas berkat rahmat, dan perlindungan-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini.
2. Terima kasih Banyak untuk Bapak Anung Pramudyo, SE., M.M. selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir, yang dengan sabar mengarahkan, membimbing, memberikan motivasi, dan ilmunya buat saya sehingga Tugas Akhir ini dapat saya selesaikan dengan baik.
3. Terima kasih banyak buat kasih sayang, doa, susah payah dan dukungannya dari Bapak, Mama, Adik, Kakak, dan Teman-teman semuanya.
4. Terima kasih juga buat kekasih tersayang Theresia Amelia Kristi yang sudah memberi motivasi dan semangat.
5. Terimakasih Buat Seluruh Dosen, Karyawan beserta Staf AMA YPK Yogyakarta, yang telah meluangkan waktu, dan pikiran untuk mendukung proses belajar saya selama 3 tahun ini.
6. Yang terakhir Terima Kasih buat Almamater tercinta AMA YPK Yogyakarta.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, hidayah, dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan lancar tanpa dan halangan satu apapun.

Tugas akhir ini dilaksanakan sebagai persyaratan untuk kelulusan pendidikan pada Program Studi Diploma III Manajemen Administrasi Akademi Manajemen Administrasi YPK Yogyakarta dan bertujuan menambah wawasan, pengalaman dan pemahaman, serta untuk memberi gambaran pada penulis mengenai aplikasi teori yang didapat diperkuliahan kedalam dunia kerja yang sesungguhnya.

Dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini penulis tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan pengarahan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan hormat dan terima kasih kepada :

1. Bapak Anung Pramudyo,S.E., M.M. selaku Direktur Akademi Manajemen Administrasi YPK Yogyakarta, Sekaligus sebagai Dosen Pembimbing Tugas Akhir yang dengan sabar mengarahkan, membimbing, memberikan motivasi, dan ilmunya sehingga Tugas Akhir ini dapat terselesaikan.
2. Segenap Dosen Program Studi Pendidikan Administrasi Akademi Manajemen Administrasi YPK Yogyakarta.
3. Seluruh karyawan PT. Tigaraksa Satria, Tbk Klaten yang telah memberikan data yang saya butuhkan, sehingga laporan Tugas Akhir ini dapat terselesaikan.
4. Kedua orang tua atau keluarga tercinta, yang tidak henti-hentinya memberikan dukungan baik moril maupun materil, dalam penyelesaian tugas akhir ini.

5. Semua teman-teman dan sahabat, serta semua pihak yang telah membantu terselesaikannya tugas akhir ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa, Tugas Akhir ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangatlah diharapkan, guna perbaikan di masa yang akan datang.

Namun dengan segala keterbatasan dan kemampuan yang dimiliki penulis, penulis tetap berharap tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Terima kasih.

Yogyakarta,

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II. LANDASAN TEORI	5
A. Landasan Teori	5
1. Pengertian Lingkungan Kerja	5
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	6

3. Produktivitas	9
4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas	11
5. Pengukuran Produktivitas	13
B. Penelitian Terdahulu	16
C. Hipotesis.....	17
D. Model Penelitian	18
BAB III. METODE PENELITIAN.....	19
A. Obyek Penelitian	19
B. Jenis Dan Sumber Data Penelitian	19
C. Populasi Dan Sampel Penelitian	21
1. Populasi	21
2. Sampel	22
D. Metode Pengumpulan Data	23
E. Variabel Penelitian	24
F. Definisi Operasional	24
G. Uji Validitas Dan Reliabilitas	27
1. Uji Validitas	27
2. Uji Reliabilitas	28
H. Analisis Data	28
1. Analisis Data	29
a. Analisa Kuantitatif	29
b. Analisa Kualitatif	29
2. Regresi Linear Sederhana	29

3. Korelasi	30
4. Nilai R^2 (Koefisien Determinasi)	31
I. Uji Hipotesis	32
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	33
1. Sejarah Berdirinya PT. Tigaraksa Satria, Tbk Klaten	33
2. Sejarah Pencatatan Saham	34
B. Hasil Penelitian.....	35
1. Karakteristik Responden.....	35
2. Hasil Uji Kualitas Instrumen.....	40
a. Uji Validitas	40
b. Uji Reliabilitas	41
3. Hasil Regresi Linear Sederhana	42
4. Korelasi	43
5. Nilai R^2 (Koefisien Determinasi)	44
6. Uji Hipotesis	45
7. Pembahasan.....	45
BAB V. PENUTUP.....	47
A. Kesimpulan.....	47
B. Saran.....	47

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	26
Tabel 3.2 Skor Dalam Skala <i>Likert</i>	27
Tabel 3.3 Kategori atau Area Hubungan.....	31
Tabel 4.1 Sejarah Pencatatan Saham	34
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	36
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	36
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Di Tempat Kerja	37
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	39
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	40
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Produktivitas Karyawan.....	41
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	42
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	42
Tabel 4.11 Korelasi	43
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinan.....	44
Tabel 4.13 Uji t	45

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Penelitian	18

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Data Tabulasi Jawaban Responden

Lampiran 3 Karakteristik Responden

Lampiran 4 Uji Validitas Dan Reliabilitas

Lampiran 5 Uji Regresi Linear Sederhana

Lampiran 6 Korelasi dan Nilai R^2 (Koefisien Determinasi)

Lampiran 7 Uji t

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Tigaraksa Satria, Tbk Klaten. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X). Sedangkan variabel dependen adalah produktivitas karyawan (Y).

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan sampel sebanyak 50 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan software komputer SPSS 20.0.

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear sederhana pada penelitian ini, menyatakan bahwa lingkungan kerja (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y). Dikarenakan nilai signifikansinya 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (α).

Kata kunci : *lingkungan kerja dan produktivitas karyawan*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai tujuan. Salah satu dari tujuan itu adalah mencari keuntungan. Keuntungan tersebut bisa tercapai bila kinerja perusahaan efisien dan efektif. Hal itu dapat digambarkan dengan peningkatan produktivitas. Ada beberapa faktor yang mendukung suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, salah satunya adalah faktor tenaga kerja. Faktor tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting yaitu sebagai pelaksana produksi. Dari sumber daya-sumber daya yang tersedia dalam organisasi, tenaga kerja memegang peran sentral dan yang paling menentukan. Dalam arti walaupun diakui bahwa aset-aset non manusianya baik, tetap saja yang paling menentukan adalah faktor tenaga kerjanya. Karena tenaga kerja merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, kemampuan, perasaan, kemauan, pengetahuan, karya dan bakat.

Dewasa ini banyak masalah yang terjadi berkaitan dengan tenaga kerja. Banyak tenaga kerja yang mengajukan protes karena tidak puas dengan hasil kerja yang mereka dapatkan seperti gaji, kesejahteraan dan kepuasan batin. Hal itu dapat menyebabkan terjadinya suatu masalah yang cukup serius seperti mogok kerja, demo, bahkan sampai terjadi tindak kekerasan. Selain

masalah itu ada masalah lain yang cukup penting yang berhubungan dengan lingkungan kerja karyawan. Masalah-masalah tersebut antara lain adalah karyawan kurang menggunakan waktu sebaik-baiknya dalam kerja. Hal tersebut berdampak negatif bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Manajemen mempunyai tanggung jawab yang sangat besar untuk mengatasi masalah- masalah tersebut. Manajemen bertanggung jawab bagaimana menciptakan suasana kerja yang kondusif, dan dapat memacu peningkatan produktivitas tenaga kerja. Manajemen harus melihat kembali faktor- faktor yang bisa mempengaruhi produktivitas dilihat dari segi karyawan.

Faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila lingkungan kerja itu dapat menunjang jalannya kerja karyawan. Karyawan merasa aman, nyaman, tak ada gangguan dan merasa betah di tempat kerja, sehingga karyawan dapat berkonsentrasi dalam hal bekerja dan dapat menggunakan waktu seefektif mungkin untuk bekerja. Lingkungan kerja dikatakan buruk jika sebaliknya, karyawan merasa tidak betah bekerja, tidak aman, tidak nyaman dan merasa terganggu, sehingga dia tidak dapat bekerja secara baik dan tidak dapat berkonsentrasi dalam pekerjaannya. Beberapa faktor dari lingkungan kerja antara lain: pewarnaan untuk ruangan, penerangan, kebersihan dan pertukaran udara. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya (Nitisemito 1982).

Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Lingkungan kerja dikatakan buruk jika, karyawan merasa tidak betah bekerja, tidak aman, tidak nyaman dan merasa terganggu, sehingga dia tidak dapat berkerja secara baik dan tidak dapat berkonsentrasi dalam pekerjaannya.

Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, dan tata ruang kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu produktivitas kerja karyawan yang tinggi begitu juga sebaliknya.

Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Tigaraksa Satria Klaten"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka dapat diperoleh rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. “Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian adalah :

Untuk mengetahui seberapa besar Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Tigaraksa Satria, Tbk Klaten

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Penelitian Ini Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan penegetahuan bagi Peneliti, bahwa ada keterkaitan yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.

2. Manfaat Penelitian Ini Bagi PT. Tigaraksa Satria, Tbk Klaten

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan, dan evaluasi bagi PT. Tigaraksa Satria, Tbk Klaten, dalam hal peningkatan Produktivitas Karyawan.

3. Manfaat Penelitian Ini Bagi AMA YPK

Dapat menambah koleksi perpustakaan, dan sebagai bahan referensi bagi penulis lain, yang ingin menyelesaikan Tugas Akhir dengan masalah yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2002) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang manusiawi dan lestari akan menjadi pendorong bagi kegairahan dan efisiensi kerja (Anies, 2008).

Lingkungan kerja dapat mendorong kegairahan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman merupakan syarat penting sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dalam kondisi yang prima, untuk menjamin kearah ini diperlukan penilaian terhadap lingkungan tempat kerja (Arisanti, 2010).

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya antara lain : jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan kerja yang tepat, pelatihan, rasa aman di masa depan, mutasi dan promosi. Selain faktor-faktor tersebut, masih ada faktor lain yang juga dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja, yaitu lingkungan kerja.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

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

Beberapa faktor yang mempengaruhi pembentukan perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi 2 (dua) macam, yaitu kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik dan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis (Wursanto, 2008).

Karyawan akan menghasilkan kinerja dan produktivitas kerja yang optimal jika nyaman dalam bekerja. Beberapa kondisi lingkungan fisik kerja yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas kerja menurut Sulistyadi (dalam Priansa, 2013) adalah:

a. Siklus Udara

Komposisi udara sekitar manusia, terdiri dari 21% oksigen; 78% nitrogen; 0,03% karbondioksida; dan 0,97% gas lainnya (campuran). Oksigen terutama merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup. Udara sekitar kita dinyatakan kotor apabila kadar

oksigen dalam udara telah berkurang atau bercampur dengan polusi gas buang atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh, biasanya ditandai dengan sesak pernapasan.

b. Pencahayaan

Pencahayaan sangat mempengaruhi manusia untuk melihat obyek secara jelas dan cepat tanpa menimbulkan kesalahan. Pencahayaan yang kurang mengakibatkan mata menjadi cepat lelah, sehingga mengakibatkan lelahnya mental dan menimbulkan kerusakan mata. Kemampuan mata untuk melihat sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- 1) Lamanya waktu melihat obyek
- 2) Ukuran obyek
- 3) Derajat kontras antara obyek dengan sekelilingnya

c. Kebisingan

Kemajuan teknologi ternyata membawa masalah seperti polusi. Salah satu bentuk dari polusi adalah kebisingan dari bunyi-bunyi yang dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran, dan kesalahan komunikasi. Kebisingan dinyatakan dalam ukuran *desible* (db). Getaran tersebut dapat menyebabkan terganggunya konsentrasi kerja, mempercepat proses kelelahan, dan menyebabkan gangguan pada anggota tubuh seperti: mata, telinga, syaraf, otot dan lain-lain.

d. Warna

Warna berkaitan dengan warna tembok ruangan dan interior yang ada di sekitar tempat kerja. Warna sangat berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat obyek. Beberapa penelitian menunjukkan beberapa pengaruh terhadap kemampuan mata melihat obyek, antara lain:

- 1) Warna merah: bersifat merangsang
- 2) Warna kuning: memberikan kesan luas, leluasa dan tenang
- 3) Warna hijau/biru: memberikan kesan sejuk, aman dan segar
- 4) Warna gelap: memberikan kesan sempit
- 5) Warna Terang: memberikan kesan luas

Selanjutnya menurut Robbins (2002), faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah rancangan ruang kerja. Rancangan ruang kerja yang baik dapat menimbulkan kenyamanan bagi karyawan di tempat kerjanya. Faktor-faktor dari rancangan ruang kerja tersebut meliputi:

a. Ukuran Ruang Kerja

Ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit bergerak akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.

b. Pengaturan Ruang Kerja

Jika ruang kerja merujuk pada besarnya ruangan per pegawai, pengaturan merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas. Pengaturan ruang kerja itu penting karena sangat dipengaruhi interaksi sosial. Orang lebih mungkin berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik. Oleh karena itu lokasi kerja karyawan mempengaruhi informasi yang ingin diketahui.

c. Privasi

Privasi dipengaruhi oleh dinding, partisi, dan sekat-sekatan fisik lainnya. Kebanyakan pegawai menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka (khususnya dalam posisi manajerial, dimana privasi diasosiasikan dalam status). Namun kebanyakan pegawai juga menginginkan peluang untuk berinteraksi dengan rekan kerja, yang dibatasi dengan meningkatnya privasi. Keinginan akan privasi itu kuat dipihak banyak orang. Privasi membatasi gangguan yang terutama sangat menyusahkan orang-orang yang melakukan tugas-tugas rumit.

3. Produktivitas

Menurut Hasibuan (2005) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

Menurut Sinungan (2007), Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang dan jasa-jasa: Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang. Jadi, produktivitas tidak hanya diukur dengan perbandingan antara masukan dengan keluaran, namun juga oleh besarnya hasil yang diperoleh sebagai akibat dari pemanfaatan sumber-sumber yang tersedia. Produktivitas tidak hanya terbatas pada hasil yang diperoleh dalam memproduksi barang dan jasa, namun juga kemampuan sumber daya manusia yang tersedia.

Definisi lain menurut Siagian (2002) mengungkapkan produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *output* yang optimal.

Produktivitas mengandung pengertian filosofis dan pengertian teknik operasional. Secara filosofis, produktivitas merupakan sikap mental yang berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemaren dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sedangkan pengertian secara teknik operasional adalah sebagai efisiensi dari penggunaan sumber daya untuk menghasilkan *output*. Dengan kata lain produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan pada periode tersebut. Dari pengertian secara teknis diatas dapat dilihat kaitan antara masukan dengan keluaran pada suatu sistem produksi (Isyandi, 2004).

Produktivitas adalah ukuran sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan (Tisnawati, 2004).

Menurut Tohardi (dalam Sutrisno, 2009), mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu perbaikan dengan apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik dari hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Batasan mengenai produktivitas bisa dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung kepada tujuan masing-masing organisasi (misalnya, untuk profit ataukah untuk *customer satisfaction*), juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri (misalnya, organisasi *public* dengan organisasi swasta, organisasi bisnis dengan organisasi sosial dan organisasi keagamaan).

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas

Banyaknya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan-kebijakan perusahaan secara keseluruhan sebagai berikut (Hasibuan, 2010):

- a. Sikap kerja, seperti: kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*) dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam satu tim.

- b. Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan latihan dalam manajemen *supervise* serta keterampilan dalam teknik industri.
- c. Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan perusahaan dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*quality control circles*).
- d. Manajemen produktivitas, yaitu : manajemen yang efisien dalam mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
- e. Efisiensi tenaga kerja, seperti: perencanaan tenaga kerja dan penambahan tugas.
- f. Kewiraswastaan yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha dan berada dalam jalur yang benar dalam berusaha.

Dari berbagai faktor produktivitas tersebut, maka dapat diperjelas bahwa tiap-tiap faktor adalah saling mempengaruhi peningkatan produktivitas baik secara langsung maupun tidak langsung. Pendidikan dapat membentuk serta menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan lebih tepat.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan

produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

5. Pengukuran Produktivitas

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2014) pengukuran produktivitas merupakan suatu alat manajemen yang penting di semua tingkatan ekonomi. Di beberapa Negara maupun perusahaan pada akhir-akhir ini telah terjadi kenaikan minat pada pengukuran produktivitas. Karena itu sudah saatnya kita membicarakan alasan mengapa kita harus mengukur produktivitas.

Pada tingkat sektoral dan nasional, produktivitas menunjukkan kegunaannya dalam membantu evaluasi penampilan, perencanaan, kebijakan pendapatan, upah dan harga melalui identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi distribusi pendapatan, membandingkan sektor-sektor ekonomi yang berbeda untuk menentukan prioritas kebijakan umum, menentukan tingkat pertumbuhan suatu sector atau ekonomi, mengetahui pengaruh perdagangan internasional terhadap perkembangan ekonomi dan seterusnya.

Menurut Hamid (2003), menyatakan bahwa proses pengukuran produktivitas dapat diukur secara objektif melalui tahap-tahap sebagai berikut:

- a. Tujuan dari pengukuran kemujarahan atau efficacy (kemampuan akademis, tingkat pencapaian akademis, pendidikan berkelanjutan, perkembangan keterampilan).

- b. Tujuan dari pengukuran efektifitas (kemampuan dalam melakukan prosedur, ketepatan memprioritaskan aktifitas, penampilan kerja secara professional dan sesuai dengan standar yang ada, memberikan informasi yang jelas dan tepat pada orang lain, mampu bekerja dengan orang lain).
- c. Tujuan dari pengukuran efisiensi (sikap, yang cakap, tanggap, ketelitian, dapat beradaptasi dan secara ekonoi dapat melakukan penghematan).

Manfaat lain yang diperoleh dari pengukuran produktivitas mungkin terlihat pada penempatan perusahaan yang tetap seperti dalam menentukan target sasaran tujuan yang nyata dan pertukaran informasi antara karyawan dan manajemen secara periodic terhadap masalah-masalah yang saling berkaitan.

Untuk mendapatkan rasio produktivitas yang baik diperlu beberapa beberapa criteria (J. Ravianto, 1986) :

- a. *Validitas*

Ukuran validitas adalah ukuran yang dapat menggambarkan perubahan di input menjadi output dalam proses produksi sebenarnya.

- b. Kelengkapan (*Completeness*)

Kelengkapan berhubungan dengan ketelitian seluruh output atau hasil yang didapat dan input atau sumber yang digunakan, dapat dan termasuk di dalam rasio produktivitas tersebut.

c. Dapat dibandingkan (*Comparability*)

Produktivitas adalah ukuran relatif. Kata menyukai selalu membandingkan sekarang dan kemarin, bulan ini dengan bulan lalu, tahun ini dengan tahun lalu. Patut di ketengahkan bahwa kita tidak membandingkan produktivitas dalam suatu organisasi dengan organisasi lain. Kita membandingkan produktivitas dalam suatu organisasi untuk setiap periode, dengan objektif atau standar, sehingga dapat dilihat apakah sumber lebih efisien atau tidak dalam mencapai hasil.

d. Inklusivitas (*Inclusiveness*)

Biasanya mengukur produktivitas terpusat pada kegiatan produksi dan juga hanya terbatas pada beberapa unsur dalam proses di dalam kegiatan keseluruhan. Jangkauan pengukuran aktivitas bahan baku yang biasanya, sehingga mencakup kualitas, peralatan dan fasilitas. Pengukuran produktivitas haruslah dikembangkan pada kegiatan- kegiatan non produksi dalam organisasi, termasuk dalam persediaan, personal, pelayanan pelanggan, serta fungsi lain organisasi.

e. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Memastikan bahwa data yang dihasilkan cukup cepat bagi manajer untuk mengambil tindakan bila persoalan timbul. pengukuran produktivitas dimaksudkan sebagai alat yang efektif bagi manajemen, sehingga harus dikomunikasikan pada seriap

manajer yang bertanggung jawab pada bidangnya dalam waktu yang secepatnya tetapi masih dalam batas-batas yang masih praktis untuk dilakukan.

B. Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan referensi dan juga pembanding dalam penelitian ini, peneliti mencantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan permasalahan yang menjadi pembahasan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Khoiriyah, (2009) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV Aji Bali Jaya Wijaya Surakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Aji Bali Jaya Wijaya Surakarta yang berjumlah 100 orang. Hasil analisis regresi memperoleh persamaan $y=0,384+0,515$ yang artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja karyawan. Hasil analisis regresi juga memperoleh nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,643, ini berarti 64,3% variabel produktivitas karyawan di pengaruhi oleh variabel lingkungan kerja. Sisanya sebesar 35,7% dijelaskan oleh variabel lain, misalnya motivasi kerja, komunikasi, sarana dan prasarana, dan jenjang karir.

Kesimpulannya adalah: lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan CV. Aji Bali jayawijaya. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh t hitung $X=6,142$ diterima pada taraf signifikansi 5%, dan hasil uji F yang memperoleh F hitung sebesar 87,424 diterima pada taraf

signifikansi 5% dan hasil perhitungan sumbangan relatif dan sumbangan efektif menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 64,3%.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Damayanti, (2012) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Knalpot Diesel Timbul Jaya Ngunut Tulungagung terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan eksternal (X_1) dan lingkungan internal (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F. berdasarkan hasil uji F diperoleh F hitung = 14,951 dengan nilai signifikansi 0,000.

C. Hipotesis

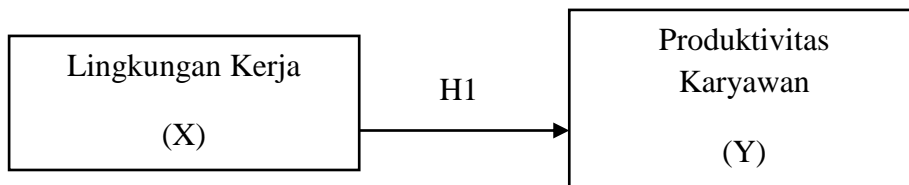
Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono, 2014).

Berdasarkan teori dan masalah yang ada, maka hipotesis untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Tigaraksa Satria, Tbk Klaten.

D. Model Penelitian

Dalam penelitian ini hanya terdapat satu variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y), adapun model penelitian tersebut, yaitu:



Gambar 2.1 Model Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Obyek Penelitian

Pengertian obyek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, *valid*, dan *reliable* tentang suatu hal atau variabel tertentu (Sugiyono, 2012).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa obyek penelitian merupakan sasaran ilmiah dengan tujuan dan kegunaan tertentu untuk mendapatkan data tertentu. Pada penelitian ini yang menjadi obyek penelitian adalah karyawan PT. Tigaraksa Satria, Tbk Klaten.

B. Jenis Dan Sumber Data Penelitian

Jenis data dalam penelitian dibedakan menjadi jenis data kuantitatif dan data kualitatif.

1. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan *scoring*: baik sekali = 4, baik = 3, kurang baik = 2 dan tidak baik = 1(Sugiyono, 2003).

2. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data penelitian yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat, dan gambar (Sugiyono, 2003).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data kuantitatif yang berbentuk angka, sehingga dapat diolah menggunakan metode statistik. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu:

1. Data Primer

Dalam melakukan sebuah penelitian, umumnya menggunakan data-data valid dan akan digunakan untuk kepentingan penelitian. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer biasanya diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal (Sugiono, 2010).

Data primer didapatkan melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang kita jadikan obyek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data. Manfaat utama dari data primer adalah bahwa unsur-unsur kebohongan tertutup oleh sumber fenomena. Oleh karena itu, data primer lebih mencerminkan kebenaran yang terlihat. Data primer untuk penelitian ini adalah data yang diperoleh dari jawaban responden, yaitu karyawan pada PT. Tigaraksa Satria Klaten yang telah mengisi kuesioner, diwawancarai dan dari hasil observasi (pengamatan).

2. Data Sekunder

Selain data primer, didalam penelitian juga menggunakan data sekunder sebagai metode pengumpulan data. Data sekunder adalah

sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh atau dicatat oleh pihak lain). Data sekunder merupakan pendekatan penelitian yang menggunakan data-data yang telah ada, selanjutnya dilakukan proses analisa dan interpretasi terhadap data-data tersebut sesuai dengan tujuan penelitian.

Manfaat dari data sekunder adalah lebih meminimalkan biaya dan waktu, mengklasifikasikan permasalahan-permasalahan dan menciptakan tolak ukur untuk mengevaluasi data primer dan dan memenuhi kesenjangan-kesenjangan informasi. Jika informasi telah ada, pengeluaran uang dan pengorbanan waktu dapat dihindari dengan menggunakan data sekunder. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa buku, jurnal, penelitian terdahulu, literatur teori dan *website* mengenai lingkungan kerja, dan produktivitas.

C. Populasi Dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012) definisi populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi diartikan sebagai sekumpulan unsur atau elemen yang menjadi obyek penelitian. Elemen populasi ini biasanya merupakan satuan analisis. Populasi merupakan himpunan semua hal yang ingin

diketahui. Dapat berupa kumpulan semua kota, semua wanita, semua perusahaan. Populasi dalam penelitian dapat pula diartikan sebagai keseluruhan unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga. Unit analisis adalah unit per satuan yang akan diteliti atau dianalisis.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Tigaraksa Satria, Tbk Klaten yang berjumlah 174 orang.

2. Sampel

Sampel adalah unsur-unsur yang diambil dari populasi. Dengan kata lain menurut Sugiyono (2012), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Selanjutnya seperti yang dikutip oleh Hendry (2012), Roscoe (dalam Sekaran, 2003), memberikan panduan untuk menentukan ukuran sampel lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 sesuai untuk sebagian besar penelitian.

Berdasarkan panduan tersebut, maka jumlah sampel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini sejumlah 50 responden, dimana jumlah tersebut telah memenuhi syarat minimal dan dapat mewakili populasi dari karyawan PT. Tigaraksa Satria, Tbk Klaten.

Pengambilan sampel dari penelitian ini menggunakan metode *convenience sampling*, yaitu sering disebut juga dengan *incidental*

sampling dan *accidental sampling*. *Convenience* artinya mudah atau kemudahan atau kenyamanan (dalam arti tidak memberikan kesulitan atau kesusahan). *Incidental* artinya tidak secara sengaja, secara kebetulan, atau sampingan (bukan yang pokok atau utama). *Accidental* artinya (salah satu yang cocok dengan pengambilan sampel) adalah tidak secara sengaja, atau secara kebetulan. *Convenience sampling* maksudnya mengambil sampel yang sesuai dengan ketentuan atau persyaratan sampel dari populasi tertentu yang paling mudah dijangkau atau didapatkan.

D. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini adalah penelitian lapangan, dengan melakukan survei secara langsung ke obyek penelitian. Data dibutuhkan untuk melakukan suatu analisis. Sumber data didapat dengan wawancara, dokumentasi data maupun dari penyebaran kuesioner kepada sekelompok orang untuk mendapatkan data. Pengumpulan data merupakan kegiatan mencari data di lapangan yang akan digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian. Dalam penelitian besar maupun kecil data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relative, distribusi, dan hubungan antara variable, sosialisasi maupun psikologis. (Sugiyono, 2003).

Dalam penelitian ini peneliti survey langsung ke lapangan dan bertemu langsung dengan responden, penelitian ini menggunakan metode dokumentasi

sebagai pengumpulan data, dan peneliti di sini menggunakan alat bantu berupa daftar pertanyaan (koesioner) atau pengamatan secara langsung dengan responden (obyek penelitian).

E. Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 1999). Adapun variabel-variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini terdiri dari dua macam (Sugiyono, 2005), yaitu:

1. Variabel Bebas

Variabel bebas (*Independent Variable*), adalah tipe variabel yang dalam hubungannya dengan variabel lain bertindak sebagai penyebab atau yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja.

2. Variabel Terikat

Variabel terikat (*Dependent Variable*), adalah tipe yang dijelaskan atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu produktivitas karyawan

F. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, menspesifikasi kegiatan, ataupun

memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

Pendefinisian variabel secara operasional dilakukan agar, lebih mudah dicari hubungannya antara satu variabel dengan variabel lainya dan pengukuranya. Tanpa operasionalisasi variabel, peneliti akan mengalami kesulitan dalam menentukan pengukuran hubungan antara variabel yang masih bersifat konseptual.

Menurut Sugiyono (2003), definisi operasional adalah penentuan *Construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan *Construct*, sehingga memungkinkan bagi peneliti lain untuk melakukan replikasi pengukuran, dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran *Construct* yang lebih baik.

Variabel yang digunakan dalam menguji hipotesis ini terdiri dari satu variabel dependen dan satu variabel independen. Variabel dependen (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas karyawan (Y). Sedangkan variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X).

Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

NO	Variabel	Definisi Operasional	Sumber	Indikator
1	Lingkungan Kerja (X)	Lingkungan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.	Nitisemito (2002)	a. Suasana kerja b. Tersedianya fasilitas kerja c. Lingkungan kerja fisik d. Lingkungan kerja psikis e. Ruang kerja f. Hubungan karyawan dan atasan
2	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.	Hasibuan (2005)	a. Sikap kerja b. Tingkat keterampilan kerja c. Hubungan tenaga kerja dan pimpinan d. Manajemen produktivitas e. Efisiensi tenaga kerja f. kewiraswastaan

Untuk mengukur kerja variable pada tabel di atas digunakan skala pengukuran, Skala *Likert*. Skala *Likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur kesetujuan atau ketidaksetujuan seseorang terhadap serangkaian pernyataan berkaitan dengan keyakinan atau perilaku mengenai suatu obyek tertentu. Masing-masing pernyataan diberi skor 1 sampai 5 dengan bobot masing-masing pernyataan sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skor dalam Skala *Likert*

Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

G. Uji Validitas Dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu mengukur sesuatu serta dapat melakukan fungsinya dengan benar dan mencerminkan variabel yang diukur. Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu item pernyataan (Sunyoto, 2012). Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur apa yang ingin diukur (Umar, 2003).

Sedangkan Kuncoro (2003) mengartikan uji validitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang diukur atau dengan kata lain apakah alat ukur tersebut telah tepat untuk mengukur objek yang diteliti.

Sedangkan Sugiyono (2010) menjelaskan instrumen yang *valid* berarti alat ukur yang digunakan untuk mengukur itu *valid*. *Valid* berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang

seharusnya diukur. Instrument penelitian dikatakan *valid* apabila memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 5% atau 0.05 (Azwar, 1997).

2. Uji Reliabilitas

Jika alat ukur telah dinyatakan valid, selanjutnya reliabilitas alat ukur tersebut diuji. Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama (Umar, 2003). Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Sedangkan Sekaran (2003) mengemukakan reliabilitas (*reliability*) suatu pengukur menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari suatu alat ukur (instrumen) yang mengukur suatu konsep. Besarnya tingkat reliabilitas ditunjukkan oleh nilai koefisiennya, yaitu koefisien reliabilitas. Bila alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama hasil yang diperoleh konsisten, maka alat ukur tersebut dapat dikatakan reliabel.

Metode pengukuran reliabilitas yang sering digunakan adalah metode *Cronbach Alpha*. Koefisien *Cronbach Alpha* menunjukkan sejauh mana kekonsistenan responden dalam menjawab instrumen yang dinilai. Suatu variable dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach's Alpha ≥ 0.60 .

H. Analisis Data

Untuk menjawab permasalahan yang dikemukakan, maka analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Data

a. Analisa Kuantitatif

Analisa kuantitatif merupakan analisa data yang menggunakan angka-angka yang didapatkan dari pengolahan data melalui rumusan yang tepat, yang kemudian dijelaskan dalam suatu uraian.

b. Analisa Kualitatif

Analisa kualitatif merupakan metode analisa data yang digunakan untuk menginterpretasikan data yang sudah berupa keterangan dari responden maupun dari penelitian yang didapat dari data primer.

2. Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja (X), terhadap variabel produktivitas karyawan (Y). Model persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y' = bX$$

Keterangan :

Y : Variabel produktivitas karyawan

b : Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X : Variabel lingkungan kerja

Secara teknis harga b merupakan tangen dari (perbandingan) antar panjang garis variabel dependen, setelah persamaan regresi ditemukan.

3. Korelasi

Korelasi merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menguji kuat/tidaknya hubungan serta arah hubungan dari dua variabel atau lebih yang sifatnya kuantitatif (Bawono, 2006). Adapun rumus untuk menghitung korelasi adalah :

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

Keterangan :

r = Korelasi untuk masing-masing variabel dependen

b = Jumlah sampel

x = Lingkungan Kerja

y = Produktivitas Karyawan

Koefisien korelasi merupakan taksiran dari korelasi populasi dengan kondisi sampel normal (acak). Tingkat koefisien korelasi bergerak dari 0-1. jika r mendekati 1 (misal 0,95) ini dapat dikatakan bahwa memiliki hubungan yang sangat erat. Sebaliknya jika mendekati 0 (misal 0,10) dapat dikatakan bahwa mempunyai hubungan yang lemah.

Koefisien korelasi (r) mempunyai nilai -1 hingga +1. Nilai -1 menunjukkan adanya hubungan yang sempurna bersifat terbalik antara dua variabel, artinya koefisien korelasi bernilai (terbalik), dalam model regresi bermakna semakin tinggi nilai X maka semakin rendah nilai Y. Sedangkan nilai +1 menunjukkan adanya hubungan sempurna positif, artinya koefisien

korelasi bernilai + (searah), dalam model regresi bermakna semakin tinggi nilai X maka semakin tinggi nilai Y.

Keeratan dan kekuatan hubungan dalam penelitian ini akan diukur sebagai berikut (Sugiyono, 2013).

Tabel 3.3

Kategori atau Area Hubungan

Kategori Hubungan	r (Koefisien Korelasi)
Sangat Lemah	0,00 - 0,199
Lemah	0,20 - 0,399
Sedang	0,40 - 0,599
Kuat	0,60 - 0,799
Sangat Kuat	0,80 - 1,000

4. Nilai R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien Determinasi (r^2) menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen atau sejauh mana kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Pengujian ini digunakan dengan melihat r^2 pada hasil analisis persamaan regresi yang diperoleh. Apabila angka koefisien determinasi (r^2) semakin mendekati 1 berarti model regresi yang digunakan sudah semakin tepat sebagai model penduga terhadap variabel dependen. Menurut Sugiono, (2015), analisis koefisien determinasi atau disingkat Kd yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yaitu :

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

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

I. Uji Hipotesis

Uji t (uji parsial atau uji secara individu)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2011). Uji t (parsial) dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan dengan merumuskan hipotesis nol dan hipotesis alternatif. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi t statistik $> 0,05$ (5%) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal tersebut berarti bahwa suatu variabel independen secara individual tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikansi t statistik $< 0,05$ (5%) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa suatu variabel independen secara individual mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Berdirinya PT. Tigaraksa Satria, Tbk

Tahun 1919 PT. Tigaraksa Satria, Tbk berawal dari perusahaan trading keluarga. Pada tahun 1960 memulai importasi Consumer Products (CP). Di tahun 1988 PT. Tigaraksa Satria berdiri dengan kegiatan utama Sales & Distribution CP. Sedangkan tahun 1990 mencatatkan sahamnya (TGKA) di bursa efek jakarta dan bursa efek surabaya. Setelah berubah menjadi Perusahaan Terbuka, PT. Tigaraksa Satria, Tbk. mengembangkan terus bisnis usahanya. Bisnis utama terdiri dari sales & distribution CP yang sudah tumbuh berkembang selama 28 tahun. Sekarang unit bisnis dari perusahaan bertambah menjadi sales & marketing of educational products, produksi dan servis isi ulang gas dan penjualan alat dapur, serta manufacturing & packing services susu bubuk.

Dengan perkembangan bisnis perusahaan yang semakin besar, maka PT. Tigaraksa Satria juga membuka cabang perusahaan di beberapa daerah. Salahsatunya berada di Klaten Jawa Tengah, dan memulai kerjasama dengan Perusahaan prinsipal sejak 4 Juli 1997 hingga saat ini. Kegiatan utama yang dilakukan pada PT. Tigaraksa Satria, Tbk Klaten yaitu mendistribusikan produk perusahaan prinsipal, ke seluruh provinsi di Indonesia.

Layanan penjualan dan distribusi barang-barang konsumsi dilaksanakan oleh Unit *Consumer Products* (CP). Unit usaha ini memberikan kontribusi pendapatan penjualan terbesar bagi PT. Tigaraksa Satria, Tbk. Konsumen dari Unit Usaha CP adalah perusahaan Prinsipal dan *Outlet*. Principal memasok produk-produk tersebut kepada *outlet-outlet*. Peran para *outlet* di sini adalah menyediakan produk, yang dipasok oleh Unit Usaha CP, untuk dibeli oleh para konsumen.

2. Sejarah Pencatatan Saham

Pada tanggal 21 April 1990, TGKA memperoleh Izin Menteri Keuangan Republik Indonesia untuk melakukan Penawaran Umum Perdana Saham TGKA (IPO) kepada masyarakat sebanyak 2.500.000 lembar saham dengan nilai nominal Rp1.000,- per saham dengan harga penawaran Rp5.750,- per saham. Saham-saham tersebut dicatatkan pada Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tanggal 11 Juni 1990.

Tabel 4.1
Sejarah Pencatatan Saham

Jenis Pencatatan	Saham	Tgl Pencatatan
Saham Perdana @ Rp5.750,-	2.500.000	11-Jun-1990
Pencatatan Sebagian sahan pendiri (Partial Listing)	4.000.000	19-Jun-1990
Pencatatan Saham Pendiri (Company Lsiting)	7.000.000	17-Jun-1991
Penawaran Terbatas (Right Issue I) 1 : 2 @ Rp1.000,-	27.000.000	14-Ags-1991
Total Obligasi yang di konversi	8.097.500	29-Ags-1995
Saham Bonus (Bonus Shares) 5 : 4	38.878.000	18-Jul-1996
Pemecahan Saham (Stock Split) 1 : 10	787.279.500	30-Ags-2005
Dividen Saham (Stock Dividend) 20 : 1	43.737.750	10-Jul-2006

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 50 responden didapat hasil sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	48	96%
2	Perempuan	2	4%
Total		50	100%

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa responden yang terlihat dalam penelitian ini mayoritas berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 48 orang (96%). Sisanya sebanyak 2 orang (4%) berjenis kelamin perempuan. Dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	<30 Tahun	9	18%
2	30-40 Tahun	28	56%
3	41-50 Tahun	11	22%
4	>50 Tahun	2	4%
Total		50	100%

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa kelompok usia karyawan PT. Tigaraksa Satria, Tbk Klaten untuk usia <30 tahun yaitu sebanyak 9 karyawan (18%), untuk usia 30-40 tahun sebanyak 28 karyawan (56%), dan untuk usia 41-50 tahun sebanyak 11 karyawan (22%). Sedangkan untuk usia kelompok terkecil yaitu pada usia >50 tahun sebanyak 2 karyawan (4%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1	SD	0	0%
2	SLTP	0	0%
3	SMA Sederajat	21	42%
4	Diploma	18	36%
5	S1	11	22%
6	S2	0	0%
7	S3	0	0%
Total		50	100%

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa dari keseluruhan jumlah responden yang ada, responden yang berpendidikan SMA Sederajat merupakan responden terbanyak dengan jumlah 21 orang (42%), diikuti responden yang berpendidikan Diploma 18 orang (36%) dan responden yang berpendidikan S1 sebanyak 11 orang (22%). Tidak didapati responden yang berpendidikan SD, SLTP, S2, dan S3.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Di Tempat Kerja

Karakteristik responden berdasarkan posisi di tempat kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Di Tempat Kerja

No	Posisi Di Tempat Kerja	Jumlah	Presentase
1	<i>Helper</i>	11	22%
2	<i>Admin Operation</i>	5	10%
3	<i>Checker</i>	3	6%
4	<i>Forklift Operator</i>	15	30%
5	<i>Warehouse Foreman</i>	2	4%
6	<i>Warehouse Supervisor</i>	1	2%
7	<i>Admin Staff Jembatan Timbang</i>	2	4%
8	<i>Security</i>	1	2%
9	<i>Operational Supervisor</i>	1	2%
10	<i>Admin Traffic</i>	1	2%
11	<i>HR Development</i>	1	2%
12	<i>HR &GA</i>	1	2%
13	<i>QHSE Supervisor</i>	1	2%
14	<i>QHSE Staff</i>	1	2%
15	<i>Bongkar Muat FG</i>	1	2%
16	<i>MHE Operator</i>	2	4%
17	<i>FGPM Supervisor</i>	1	2%
Total		50	100%

Sumber Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa dari jumlah keseluruhan responden yang ada, responden di posisi *Forklift Operator* merupakan responden terbanyak dengan jumlah 15 orang (30%), diikuti responden di posisi *Helper* dengan jumlah 11 orang (22%), diikuti responden di posisi *Admin Operation* dengan jumlah 5 orang (10%), diikuti responden di posisi *Checker* dengan jumlah 3 orang (6%), diikuti responden di posisi *Warehouse Foreman* dengan jumlah 2 orang (4%), posisi *Admin Staff Jembatan Timbang* berjumlah 2 orang (4%), dan *MHE Operator* dengan jumlah 2 orang (4%), diikuti responden di posisi *Warehouse Supervisor* dengan jumlah 1 orang (2%), diikuti responden di posisi *Security* dengan jumlah 1 orang (2%), diikuti responden di posisi *Operational Supervisor* dengan jumlah 1 orang (2%), diikuti responden di posisi *Admin Traffic* dengan jumlah 1 orang (2%).

Selanjutnya responden yang berada di posisi *HR Development* berjumlah 1 orang (2%), diikuti responden di posisi *HR &GA* dengan jumlah 1 orang (2%), diikuti responden di posisi *QHSE Supervisor* dengan jumlah 1 orang (2%), diikuti responden di posisi *QHSE Staff* dengan jumlah 1 orang (2%), diikuti responden di posisi *Bongkar Muat FG* dengan jumlah 1 orang (2%), dan yang terakhir diikuti responden di posisi *FGPM Supervisor* dengan jumlah 1 orang (2%). Hal ini menunjukkan

bahwa responden penelitian berdasarkan posisi di tempat kerja sebagian besar berada pada posisi *Forklift Operator*.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1	<5 Tahun	1	2%
2	5-10 Tahun	19	38%
3	11-15 Tahun	21	42%
4	>15 Tahun	9	18%
Total		50	100%

Sumber Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari keseluruhan jumlah responden yang ada, responden yang masa kerjanya selama 11-15 tahun merupakan responden terbanyak dengan jumlah 21 orang (42%), diikuti responden yang masa kerjanya 5-10 tahun dengan jumlah 19 orang (38%), diikuti responden yang masa kerjanya sudah lebih dari 15 tahun dengan jumlah 9 orang (18%), dan responden yang masa kerjanya kurang dari 5 tahun adalah jumlah yang terkecil, dengan jumlah 1 orang (2%). Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian ini mayoritas telah bekerja selama 11-15 tahun di PT. Tigaraksa Satria, Tbk Klaten.

2. Hasil Uji Kualitas Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur kevalidan atau kesahan suatu instrument, dengan menggunakan rujukan nilai signifikansi lebih kecil dari 5% atau 0,05. Semua pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan computer, yaitu menggunakan *Statistical Product and Service Solutions (SPSS-20.0)*. Uji validitas atas butir-butir pertanyaan dalam kuisisioner yang disebar dilakukan pada responden. Hal pengujian dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

1) Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Hasil uji validitas lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No	Item Pertanyaan	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan	Keterangan
1	X1	0,000	< 0,05	Valid
2	X2	0,000	< 0,05	Valid
3	X3	0,000	< 0,05	Valid
4	X4	0,000	< 0,05	Valid
5	X5	0,000	< 0,05	Valid
6	X6	0,000	< 0,05	Valid
7	X7	0,000	< 0,05	Valid
8	X8	0,000	< 0,05	Valid
9	X9	0,000	< 0,05	Valid

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan output nilai signifikansi yang ada pada tabel 4.7 di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas lingkungan

kerja (X) dinyatakan valid. Karena tiap item pertanyaan mendapatkan nilai signifikansi lebih kecil dari 5% atau $< 0,05$.

2) Hasil Uji Validitas Produktivitas Karyawan

Hasil uji validitas produktivitas karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Produktivitas Karyawan

No	Item Pertanyaan	Sig. (2-tailed)	kesimpulan	Keterangan
1	Y1	0,000	$< 0,05$	Valid
2	Y2	0,000	$< 0,05$	Valid
3	Y3	0,000	$< 0,05$	Valid
4	Y4	0,000	$< 0,05$	Valid
5	Y5	0,000	$< 0,05$	Valid
6	Y6	0,000	$< 0,05$	Valid
7	Y7	0,000	$< 0,05$	Valid

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan output nilai signifikansi yang ada pada tabel 4.7 di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas produktivitas karyawan (Y) dinyatakan valid. Karena tiap item pertanyaan mendapatkan nilai signifikansi lebih kecil dari 5% atau $< 0,05$.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi dan stabilitas dari skor (skala pengukuran). Kriteria yang digunakan untuk mengetahui tingkat reliabilitas adalah besarnya nilai *cronbach's alpha*. Instrument penelitian disebut handal apabila hasil pengujian menunjukkan alpha lebih besar dari 0,6 dalam

(Tjahjono, 2009). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronbach*, dimana hasil ujinya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
1	Variabel Independen	0,821	Reliabel
2	Variabel Dependen	0,806	Reliabel

Sumber: Lampiran 4

Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga instrument yang digunakan dapat dikatakan reliable (handal).

3. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y, maka diperlukan analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan SPSS-20.0 for Windows.

Berikut merupakan hasil uji regresi linear sederhana dalam bentuk tabel:

Tabel 4.10
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.441	3.312		1.945	.058
Lingkungan Kerja	.542	.084	.680	6.433	.000

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear sederhana dapat digambarkan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = bX$$

$$Y = 0,542X$$

Berdasarkan output koefisien regresi pada tabel 4.10 di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi bernilai positif, yaitu sebesar 0,542 yang artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dengan produktivitas karyawan.

4. Korelasi

Korelasi merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menguji ada atau tidaknya hubungan, serta arah hubungan dari dua variabel atau lebih yang sifatnya kuantitatif. Uji korelasi dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.11.

Tabel 4.11
Hasil Uji Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 ^a	.463	.452	1.841

Sumber: Lampiran 6

Dari tabel 4.11 diketahui bahwa hasil uji korelasi atau nilai r adalah 0,680. Artinya uji korelasi menunjukkan adanya hubungan kuat. Artinya semakin rendah variabel independen lingkungan kerja (X) maka variabel dependen produktivitas karyawan (Y) akan semakin tinggi.

5. Nilai R^2 (Koefisien Determinan)

Nilai determinan (r^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh keseluruhan variabel independen Mutu Pelayanan Resep (X) yang digunakan terhadap variabel dependen Kepuasan Pasien (Y). Pengujian ini dilakukan dengan melihat r^2 pada hasil analisis persamaan regresi yang diperoleh.

Apabila angka koefisien determinan (r^2) mendekati 1 berarti model regresi yang digunakan sudah semakin tepat sebagai penduga terhadap variabel dependen (Y). Hasil nilai determinan (r^2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 ^a	.463	.452	1.841

Sumber: Lampiran 6

Dari perhitungan tabel 4.12 di atas diperoleh nilai *r Square* (r^2) sebesar 0,463 atau 46,3%. Artinya bahwa kontribusi variabel independen lingkungan kerja (X) memiliki kemampuan menjelaskan atau mempengaruhi variabel dependen produktivitas karyawan (Y) di PT. Tigaraksa Satria, Tbk Klaten sebesar 46,3%, sedangkan sebesar 53,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian menggunakan uji t. Hasil uji t untuk variabel independen Lingkungan Kerja (X) dan variabel dependen Produktivitas Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.13

Uji t

Model (Variabel)	Nilai Uji t	Nilai Signifikan (α)
(constant)	1,945	0,058
Lingkungan Kerja (X)	6,4343	0,000

Sumber : Lampiran 7

C. Pembahasan

Berdasarkan uji validitas, semua item dinyatakan valid karena semua item mempunyai nilai yang signifikan, yaitu $< 5\%$ atau kurang dari 0,05. Dari uji validitas tidak ada item yang dinyatakan gugur.

Berdasarkan uji reliabilitas, semua variabel dinyatakan reliabel (handal) karena nilai *Cronbach Alpha* dari semua variabel $> 0,6$ atau lebih besar dari 0,6. Jadi, uji reliabilitas tidak ada variabel yang dinyatakan gugur.

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana pada penelitian ini, diketahui bahwa nilai koefisien regresi bernilai positif, yaitu sebesar 0,542 yang artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dengan produktivitas karyawan. Semakin bagus lingkungan kerja maka semakin meningkatkan produktivitas karyawan.

Berdasarkan uji korelasi menunjukkan nilai korelasi atau nilai r adalah 0,680. Dari hasil ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan

menunjukkan adanya hubungan yang positif antara variabel independen Lingkungan Kerja dan variabel dependen Produktivitas Karyawan. Artinya Lingkungan Kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan Produktivitas Karyawan sehingga semakin tinggi variabel independen maka variabel dependen akan semakin tinggi pula.

Berdasarkan hasil dari uji determinan (R^2) menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,463 atau 46,3%. Artinya bahwa kontribusi variabel independen (Lingkungan Kerja) memiliki kemampuan untuk mempengaruhi variabel dependen (Produktivitas Karyawan) di PT. Tigaraksa Satria, Tbk Klaten sebesar 46,3%, sedangkan sebesar 53,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan uji t dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi 0,000. Adapun berdasarkan nilai signifikansi tersebut, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan. Hal ini mengindikasikan variabel Lingkungan Kerja mempengaruhi Produktivitas Karyawan di PT. Tigaraksa Satria, Tbk Klaten.

Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja dan produktivitas karyawan, artinya semakin baik lingkungan kerja akan semakin tinggi produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Khoiriyah (2009) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data pada hasil penelitian ini, yaitu tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Tigaraksa Satria, Tbk Klaten diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan yaitu dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 (5%), yang artinya Hipotesis diterima.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis di PT. Tigaraksa Satria, Tbk Klaten maka penulis dapat memberikan beberapa informasi sebagai berikut:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan dari jawaban seluruh responden ternyata lingkungan kerja karyawan harus dipertahankan dengan cara : lebih memperhatikan lingkungan kerja seperti kebersihan, kenyamanan, penerangan serta kondisi bangunan. Selain itu juga dapat ditambah fasilitas-fasilitas seperti kamar mandi, kipas angin agar karyawan lebih merasa nyaman dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S, Nitisemito. 2002. *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Anies. 2008. *Lingkungan Kerja*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Arisanti, D. 2010. *Analisis Pengaruh Lingkungan kerja dan Iklim organisasi Terhadap Semangat kerja Pegawai Kantor Administrator Pegawai Pelabuhan Utama diBelawan*. Medan: Tesis Sekolah Pascasarjana USU.
- Danang Sunyoto. 2012. *Uji Validitas dan Reliabilitas, Asumsi Klasik untuk Kesehatan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Isyandi, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. Pekanbaru: UNRI Press.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Priansa Donni Juni dan Garnida Agus. 2013. *Manajemen Perkantoran (Efektif, Efisien dan Profesional)*, Cetakan ke-1, Alfabeta, Bandung
- Riyanto, J. 1986. *Produktivitas dan Tenaga Kerja*. SIUP : Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sekaran, Uma. 2003. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*.
- Siagian, S. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka cipta
- Sinungan, Muchdarsyah. 2007. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tisnawati, S. E. 2004. *Pengantar Manajemen*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.

Umar, Husein. 2003. *Metodologi Penelitian: Aplikasi dalam Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Wursanto. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/67749/Chapter%20II.pdf?sequence=4&isAllowed=y> Diakses pada tanggal

LAMPIRAN I
KUESIONER



KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. TIGARAKSA SATRIA TBK KLATEN

Jl. Raya Jogja-Solo KM 19 Kemudo, Prambanan, Klaten

Yogyakarta, 25 Juni 2019

Kepada

Yth. Bapak/Ibu Karyawan

PT. Tigaraksa Satria, Tbk Klaten

Di Tempat.

Bersama ini, saya:

Nama : Petrus Rega Peta Pewa

NIM : 16001091

Program Studi : Diploma 3 (D3)

Konsentrasi : Administrasi Manajemen

Perguruan Tinggi : Akademi Manajemen Administrasi AMA YPK, Yogyakarta

Dengan hormat, mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi daftar kuesioner yang saya berikan dan saya menjamin kerahasiaan identitas anda. Kuesioner ini tidak memberikan konsekuensi apapun baik secara pribadi maupun perusahaan. Informasi yang anda berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penelitian ini.

Atas bantuan dan perhatiannya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Peneliti

Petrus Rega Peta Pewa

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Bacalah dengan teliti setiap pernyataan dan seluruh kemungkinan jawaban.
2. Pilihlah jawaban yang paling sesuai menurut saudara dan jawablah dengan sejujur-jujurnya.
3. Pilihlah 1 (satu) jawaban yang sesuai dengan saudara dengan memberikan tanda centang (\checkmark) pada kolom pilihan jawaban yang disediakan.
4. Peneliti sangat mengharapkan setiap pernyataan dapat dijawab dan tidak ada yang terlewatkan.
5. Kuesioner ini semata-mata untuk keperluan penelitian.

B. Identifikasi Responden

1	Nama (Boleh tidak diisi)	
2	Posisi di Tempat Kerja	
3	Jenis Kelamin	a. Laki-laki b. Perempuan
4	Usia	a. < 30 Tahun b. 30 – 40 Tahun c. 41 – 50 Tahun d. > 50 Tahun
5	Pendidikan Terakhir	a. SD b. SLTP c. SMA Sederajat d. Diploma : -D1 -D2 -D3 -D4 e. S1 f. S2 g. S3
6	Lama Kerja	a. < 5 Tahun b. 5 – 10 Tahun c. 11 – 15 Tahun d. > 15 Tahun

C. Keterangan

Jawaban akan dinilai dengan skala penilaian sebagai berikut:

PILIHAN JAWABAN	KETERANGAN	NILAI
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

D. Instrumen Penelitian

1. Instrumen Penelitian Lingkungan Kerja

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa nyaman dalam bekerja karena lingkungan di perusahaan bersih dan rapi.					
2	Saya merasa perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai.					
3	Saya selalu dapat berkomunikasi dengan baik sesama rekan kerja.					
4	Saya sudah merasa nyaman dengan suasana kerja di perusahaan.					
5	Saya terbantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan adanya hubungan yang baik antar karyawan.					
6	Saya semangat dalam bekerja dengan adanya fasilitas yang lengkap.					

7	Saya mengetahui jika fasilitas ditempat kerja selalu dipelihara dan berfungsi dengan baik.					
8	Saya terbantu dalam bekerja dengan adanya hubungan yang baik dengan pimpinan.					
9	Saya puas dengan adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan oleh perusahaan.					

2. Instrumen Penelitian Produktivitas Kerja

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu berusaha untuk memaksimalkan hasil pekerjaan yang saya lakukan.					
2	Saya menyukai pekerjaan yang menuntut pemikiran dan tantangan ini.					
3	Saya selalu berusaha untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari hari sebelumnya.					
4	Saya merasa tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					
5	Saya selalu puas dengan hasil pekerjaan yang saya lakukan.					
6	Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan.					
7	Saya sadar akan tugas dan tanggap dalam memberikan solusi terhadap permasalahan di perusahaan.					

LAMPIRAN II
DATA TABULASI
JAWABAN RESPONDEN

LINGKUNGAN KERJA

Lingkungan Kerja									Total X
X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	
4	4	3	3	4	3	3	3	3	30
4	3	4	3	4	3	3	2	3	29
5	4	5	3	3	4	4	3	3	34
5	4	4	4	3	3	4	3	4	34
5	5	5	4	4	4	4	3	4	38
4	5	4	5	4	4	4	3	4	37
4	4	5	4	4	4	4	3	4	36
5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
5	4	5	4	5	4	4	3	4	38
5	5	5	4	5	4	4	3	4	39
5	5	5	5	4	5	5	4	5	43
5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
4	5	4	4	5	5	4	3	5	39
5	5	5	5	5	5	5	3	4	42
5	4	5	5	4	5	5	4	5	42
5	5	5	4	5	4	5	4	4	41
5	4	5	5	5	5	5	3	4	41
5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
4	4	4	4	5	4	5	3	4	37
5	4	5	4	5	4	4	4	4	39
5	5	5	4	5	5	5	4	4	42
5	4	5	4	5	4	5	4	4	40
5	4	5	5	5	4	4	4	4	40
5	4	5	5	5	4	5	4	5	42
5	5	5	4	5	5	5	4	5	43
4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	4	4	5	4	5	4	3	4	38
5	5	4	4	5	4	5	4	4	40
4	5	4	5	5	4	5	4	5	41
5	4	4	4	5	4	4	4	4	38
5	4	4	4	5	4	4	4	4	38
4	4	5	4	5	4	5	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	4	5	4	4	5	4	4	4	39
4	4	5	5	4	5	5	4	4	40
5	5	4	5	4	5	5	4	4	41

4	5	4	4	4	5	4	4	4	38
4	4	5	4	5	4	5	4	4	39
5	5	5	4	5	4	4	4	4	40
5	4	5	5	5	5	4	4	4	41
5	4	5	4	5	5	5	3	4	40
5	4	5	4	5	5	5	4	4	41
5	4	5	5	5	5	4	4	4	41
5	4	5	5	5	5	4	4	4	41
5	4	5	4	5	5	5	4	4	41
5	4	4	4	5	5	5	4	4	40
5	4	5	5	5	5	5	4	4	42
5	4	5	4	5	4	4	3	3	37
5	4	4	4	5	5	4	4	4	39

PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Produktivitas Karyawan							Total Y
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	
3	3	4	3	3	3	3	22
3	2	5	4	4	3	3	24
3	3	4	4	3	3	3	23
3	3	4	4	3	4	3	24
4	3	3	4	2	3	3	22
4	3	3	4	3	4	3	24
4	3	4	4	3	4	4	26
4	3	4	4	4	4	4	27
4	3	4	4	3	4	4	26
4	3	4	4	3	4	4	26
4	4	5	5	3	4	5	30
5	4	5	5	3	4	5	31
5	4	4	5	3	4	5	30
5	4	4	5	3	5	4	30
5	4	4	5	4	4	5	31
4	4	5	5	4	5	5	32
4	4	4	5	3	4	4	28
4	4	5	5	4	5	4	31
4	3	4	4	3	4	5	27
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	3	4	4	27
4	4	5	5	4	5	4	31
4	4	4	4	3	4	4	27

4	4	4	5	4	5	5	31
4	4	4	5	4	5	5	31
4	4	4	4	3	4	4	27
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	4	4	3	4	4	25
4	4	4	5	4	5	5	31
4	3	4	5	3	4	4	27
4	4	4	5	4	4	4	29
4	4	4	5	3	4	4	28
4	4	4	5	4	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	5	4	4	4	29
3	3	4	5	3	4	4	26
4	3	4	5	4	4	4	28
3	3	4	4	4	4	4	26
4	4	4	4	4	4	4	28
4	3	4	4	4	4	4	27
3	3	4	4	3	4	4	25
4	3	4	5	4	5	5	30
4	4	4	5	4	4	4	29
4	3	4	5	4	5	4	29
4	4	4	5	4	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	5	29
3	3	3	4	3	4	4	24
4	3	4	5	4	4	4	28

LAMPIRAN 3
KARAKTERISTIK
RESPONDEN

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Statistics

	Jenis_Kelamin	Usia	Tingkat_Pendidikan	Posisi_Di_Tempat_Kerja	Masa_Kerja
Valid N	50	50	50	50	50
Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	48	96.0	96.0	96.0
Perempuan	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <30 Tahun	9	18.0	18.0	18.0
30-40 Tahun	28	56.0	56.0	74.0
41-50	11	22.0	22.0	96.0
>50 Tahun	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Tingkat_Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA Sederajat	21	42.0	42.0	42.0
Diploma	18	36.0	36.0	78.0
S1	11	22.0	22.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Posisi_Di_Tempat_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Helper	11	22.0	22.0	22.0
Admin Operation	5	10.0	10.0	32.0
Checker	3	6.0	6.0	38.0
Forklift Operator	15	30.0	30.0	68.0
Warehouse Foreman	2	4.0	4.0	72.0
Warehouse Supervisor	1	2.0	2.0	74.0
Admin Staff Jembatan Timbang	2	4.0	4.0	78.0
Security	1	2.0	2.0	80.0
Valid Operational Supervisor	1	2.0	2.0	82.0
Admin Traffic	1	2.0	2.0	84.0
HR Development	1	2.0	2.0	86.0
HR & GA	1	2.0	2.0	88.0
QHSE Supervisor	1	2.0	2.0	90.0
QHSE Staff	1	2.0	2.0	92.0
Bongkar Muat FG	1	2.0	2.0	94.0
MHE Operator	2	4.0	4.0	98.0
FGPM Supervisor	1	2.0	2.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Masa_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<5 Tahun	1	2.0	2.0	2.0
5-10 Tahun	19	38.0	38.0	40.0
Valid 11-15 Tahun	21	42.0	42.0	82.0
>15 Tahun	9	18.0	18.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4
HASIL UJI VALIDITAS
DAN RELIABILITAS

VALIDITAS

Hasil Uji Validitas variable x (Lingkungan Kerja)

		Correlations									
		x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	X
x1	Pearson Correlation	1	.130	.482**	.248	.292*	.360*	.246	.254	.103	.523**
	Sig. (2-tailed)		.369	.000	.082	.040	.010	.085	.076	.476	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x2	Pearson Correlation	.130	1	.081	.288*	.146	.280*	.342*	.209	.466**	.503**
	Sig. (2-tailed)	.369		.576	.042	.312	.049	.015	.145	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x3	Pearson Correlation	.482**	.081	1	.312*	.324*	.378**	.424**	.232	.199	.593**
	Sig. (2-tailed)	.000	.576		.028	.022	.007	.002	.106	.167	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x4	Pearson Correlation	.248	.288*	.312*	1	.229	.560**	.451**	.362**	.562**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.082	.042	.028		.109	.000	.001	.010	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x5	Pearson Correlation	.292*	.146	.324*	.229	1	.294*	.396**	.353*	.259	.577**
	Sig. (2-tailed)	.040	.312	.022	.109		.038	.004	.012	.069	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x6	Pearson Correlation	.360*	.280*	.378**	.560**	.294*	1	.509**	.418**	.434**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.010	.049	.007	.000	.038		.000	.002	.002	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x7	Pearson Correlation	.246	.342*	.424**	.451**	.396**	.509**	1	.466**	.524**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.085	.015	.002	.001	.004	.000		.001	.000	.000

	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x8	Pearson Correlation	.254	.209	.232	.362**	.353*	.418**	.466**	1	.433**	.646**
	Sig. (2-tailed)	.076	.145	.106	.010	.012	.002	.001		.002	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x9	Pearson Correlation	.103	.466**	.199	.562**	.259	.434**	.524**	.433**	1	.688**
	Sig. (2-tailed)	.476	.001	.167	.000	.069	.002	.000	.002		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X	Pearson Correlation	.523**	.503**	.593**	.706**	.577**	.748**	.765**	.646**	.688**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Hasil Uji Validitas Variabel Y (Produktivitas Karyawan)

Correlations								
	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y
Pearson Correlation	1	.574**	.124	.469**	.119	.360*	.522**	.673**
Sig. (2-tailed)		.000	.392	.001	.411	.010	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50
Pearson Correlation	.574**	1	.211	.387**	.274	.395**	.473**	.706**
Sig. (2-tailed)	.000		.141	.006	.054	.005	.001	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50
Pearson Correlation	.124	.211	1	.321*	.304*	.257	.307*	.502**
Sig. (2-tailed)	.392	.141		.023	.032	.071	.030	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50
Pearson Correlation	.469**	.387**	.321*	1	.280*	.574**	.499**	.747**

Sig. (2-tailed)	.001	.006	.023		.049	.000	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50
Pearson Correlation	.119	.274	.304*	.280*	1	.401**	.285*	.564**
Sig. (2-tailed)	.411	.054	.032	.049		.004	.045	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50
Pearson Correlation	.360*	.395**	.257	.574**	.401**	1	.592**	.757**
Sig. (2-tailed)	.010	.005	.071	.000	.004		.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50
Pearson Correlation	.522**	.473**	.307*	.499**	.285*	.592**	1	.786**
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.030	.000	.045	.000		.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50
Pearson Correlation	.673**	.706**	.502**	.747**	.564**	.757**	.786**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

RELIABILITAS

Hasil Uji Reliabilitas Variable X (Lingkungan Kerja)

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	34.44	8.456	.405	.816
X2	34.84	8.382	.365	.821
X3	34.54	8.049	.465	.810
X4	34.86	7.511	.592	.794
X5	34.54	8.009	.435	.814
X6	34.74	7.258	.640	.788
X7	34.72	7.308	.669	.784
X8	35.52	7.887	.531	.802
X9	35.08	7.871	.591	.796

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Produktivitas Karyawan)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	23.78	4.747	.536	.781
Y2	24.14	4.572	.567	.776
Y3	23.62	5.302	.358	.808
Y4	23.22	4.461	.622	.765
Y5	24.16	4.953	.385	.809
Y6	23.58	4.534	.647	.762
Y7	23.58	4.249	.667	.755

LAMPIRAN 5

HASIL UJI REGRESI

LINEAR SEDERHANA

REGRESI LINEAR SEDERHANA

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 ^a	.463	.452	1.841

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	140.236	1	140.236	41.387	.000 ^b
	Residual	162.644	48	3.388		
	Total	302.880	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.441	3.312		1.945	.058
	Lingkungan Kerja	.542	.084	.680	6.433	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

LAMPIRAN 6
KORELASI & R SQUARE

KORELASI & R SQUARE

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 ^a	.463	.452	1.841

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

LAMPIRAN 7

UJI T

UJI t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.441	3.312		1.945	.058
Lingkungan Kerja	.542	.084	.680	6.433	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan