

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

**(Studi Kasus Pada Bengkel PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta
Bandung Tahun 2018)**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat
untuk Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Bisnis
Program Studi S1 Administrasi Bisnis

Disusun oleh:

Rizka Desi Prasetya

C1011411RB5101



FAKULTAS ILMU KOMUNIKASI DAN ADMINISTRASI

UNIVERSITAS SANGGA BUANA YPKP

BANDUNG

2018

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

**(Studi Kasus Pada Bengkel PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta
Bandung Tahun 2018)**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat
untuk Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Bisnis
Program Studi S1 Administrasi Bisnis

Disusun oleh:

Rizka Desi Prasetya

C1011411RB5101



Mengesahkan,

Pembimbing II,

Pembimbing I,

Drs. Tatang Sudrajat, S.IP., M. Si.

Hayun Setiawan, SE.,MM.

Mengetahui,

Plt Dekan,

Ketua Program Studi,

Drs. Tatang Sudrajat, S.IP., M. Si.

Fauzan Aziz, SMB., MBA.

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini dengan judul:

“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Bengkel PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung)”.

Adalah benar-benar karya saya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan keculi melalui pengutipan sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku. Saya bersedia menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila ditemukan pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam skripsi.

Bandung, 20 Agustus 2018

Yang Membuat Pernyataan,

Rizka Desi Prasetya

NPM : C1011411RB5101

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Robbi yassir walaa tu’assir, Robbi tammim bil khoir”.

Artinya: Ya Allah permudahkanlah jangan Engkau persulit, Ya Allah sempurnakanlah dengan kebaikan.

“Ilmu itu lebih baik daripada harta. Ilmu akan menjaga engkau dan engkau menjaga harta. Ilmu itu penghukum (hakim) sedangkan harta terhukum. Kalau harta itu akan berkurang apabila dibelanjakan, tetapi ilmu akan bertambah apabila dibelanjakan”.

(Sayyidina Ali bin Abi Thalib)

“Jangan pernah ada keraguan dalam setiap doa dan iktiarmu, karena tidak ada yang sia-sia jika kita selalu yakin pada-Nya. Doa terbaik bukan doa yang langsung terkabul, dan sebaik-baik doa ialah yang tulus dan ikhlas hanya mengharap ridho atas ketetapan terbaik-Nya”. (rdp)

Empat Rumus terbesar kebahagiaan:

Teman-teman yang baik, Usaha yang penuh semangat, Ilmu yang terus bertambah, dan Hati yang sudah mampu bersyukur. (anonim)

KUPERSEMBAHKAN SKRIPSI INI UNTUK:

1. Ibu Sukamti dan Bapak Rustono tercinta
2. Kakak-kakakku (Rizki Fitriawan dan Sinta Dewi)
3. Saudara-saudaraku yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu.

TEMAN-TEMANKU :

1. Lina Fitriani
2. Aninda Gustiani
3. Dian Gustiani
4. Hani Sri Rahayu
5. Mita Karlina
6. Irma Wati
7. Nira Rahayu
8. Galih Utami Wulandari
9. Cut Nurfardila
10. Putri Yulianti
11. Siti Nurhayati
12. Neneng Nurhayati
13. Ade Ilma
14. Thia Ekawati

Dan seluruh Angkatan khususnya dari jurusan Administrasi Bisnis yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas ridho dan hidayah Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Bengkel PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Bisnis (S.AB) Program Studi Administrasi Bisnis.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Universitas Sangga Buana YPKP Bandung, khususnya Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Komunikasi dan Administrasi atas kesempatan dan didikan yang diberikan selama ini. Selain itu, tidak lupa penulis ucapkan terima kasih kepada kedua orang tua yang telah menyerahkan seluruh jiwa raganya untuk mendukung secara moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan hingga lulus sebagai sarjana.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang turut terlibat dalam penyusunan skripsi ini.

1. Hayun Setiawan, SE., MM. selaku dosen pembimbing yang telah berkontribusi besar meluangkan waktu, pikiran dan perhatian untuk memberikan bimbingan, arahan dan saran bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Dr. Deni Nurdyana Hadimin, M.Si. dan Fauzan Aziz, SMB., MBA. selaku dosen penguji sidang akhir skripsi.

3. Hayun Setiawan, SE., MM. dan Dr. Hersusetiyati, M.Si. selaku dosen penguji sidang usulan penelitian
4. Seluruh dosen pengajar program studi Administrasi Bisnis yang telah memberikan ilmu, wawasan, pemahaman serta pengalamannya selama penulis mengikuti studi di Fakultas Ilmu Komunikasi dan Administrasi, Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
5. Seluruh staff administrasi program studi Administrasi Bisnis atas kelancaran informasi dan dukungan administrasi selama mengikuti program pendidikan ini.
6. Seluruh karyawan PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung yang telah mengizinkan dan membantu penulis melancarkan penelitian.
7. Sahabatku yang bertahan dari dulu sampai sekarang (Lina Fitriani dan Aninda Gustiani). Terimakasih karena kalian selalu menyempatkan waktu untuk bertemu, berbagi dan memberikan *support* dari dulu hingga sekarang meskipun sudah mempunyai jalan hidup masing-masing.
8. Kakak-kakakku yang tak letih mengajakku untuk mengisi waktu luang dengan ilmu bermanfaat (Dian, Hani, Enden, Ola dan Lia),
9. Teman-teman yang pernah satu instansi pekerjaan dan sampai saat ini masih berhubungan baik (Mita, Irma, Rizki, Nira, Dwi dan Mesti).
10. Seluruh rekan mahasiswa Administrasi Bisnis yang selalu menemani dan berbagi (Lina Fitriani, Galih Utami Wulandari, Cut Nurfardila, Putri Yulianti, Siti Nurhayati, Neneng Nurhayati, Ade Ilma, Thia Ekawati, Mia Budiana, Mita Aryanti, Dwi Utami) dan seluruh Angkatan khususnya dari jurusan Administrasi Bisnis yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu.

11. Untuk calon suami yang selalu memberikan dukungan dan doa kepada penulis, semoga Allah membalas semua kebbaikannya.
12. Semua pihak yang penulis tidak dapat sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan maupun dukungan. Untuk segala kebaikan dan dukungan tersebut, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunia Nya kepada mereka semua.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, baik dalam teknik penulisan, struktur bahasa, ataupun substansi ilmiah. Untuk itu, penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk perbaikan di masa mendatang. Penulis juga berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi diri penulis sendiri, dan umumnya bagi mahasiswa Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

Bandung, 20 Agustus 2018

Hormat Saya,

Rizka Desi Prasetya

NPM : C1011411RB5101

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pada Bengkel PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas yang terjadi pada tenaga kerja, serta besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas di Bengkel PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis Asosiatif-kausal. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode sampling jenuh, dengan jumlah responden sebanyak 55 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja pada Bengkel PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung.

Pengujian hipotesis membuktikan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada Bengkel PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} (4,077) > t_{tabel} (2,006)$ atau $p-value (0,000) < 0,05$, sehingga H_0 ditolak. Berdasarkan koefisien determinasi didapat bahwa lingkungan kerja bengkel PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung mampu menjelaskan produktivitas tenaga kerja sebesar 23,9% dan sisanya sebesar 76,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa lingkungan kerja pada Bengkel PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung sudah masuk kedalam kategori cukup baik, namun ada beberapa item yang perlu diperbaiki seperti penegakkan peraturan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Giatkan *Built In Training* (BIT) dan Ingatkan mengenai pelaksanaan *Standard Operating Procedure* (SOP).

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Produktivitas Tenaga Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik.

ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of the work environment on labor productivity in Workshop PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung. The purpose of this study was to determine and analyze how the work environment affects the productivity that occurs in the workforce, as well as the magnitude of the influence of the work environment on productivity in Workshop PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung.

This study uses quantitative methods with associative-causal types. Sampling was done by saturated sampling method, with the number of respondents as many as 55 people. The data analysis technique used is descriptive analysis and simple linear regression analysis. The results of regression analysis show that the work environment has a positive effect on labor productivity in Workshop PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung.

The hypothesis testing proves that the work environment has an effect on labor productivity in Workshop PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung. This is evidenced by $t \text{ count } (4,077) > t \text{ table } (2,006)$ or $p\text{-value } (0,000) < 0,05$, so H_0 is rejected. Based on the coefficient of determination, it is found that the work environment of Workshop PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung is able to explain labor productivity by 23.9% and the remaining 76.1% is influenced by other factors not examined in this study.

The conclusion of this study is that the work environment at Workshop PT. Arista Soekarno Hatta Bandung Sustainable Partners have entered the category quite well, but there are several items that need to be improved such as the enforcement of Occupational Health and Safety regulations (K3), Intensify Built In Training (BIT) and Remind about the implementation of the Standard Operating Procedure (SOP).

Keyword : *Working environment, Employee's Productivity, Physical Working environment, Non-Physical Working environment.*

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN PENGESAHAN	i
LEMBAR PERNYATAAN	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Kegunaan Penelitian.....	12
1.4.1 Kegunaan Operasional (Praktis)	12
1.4.2 Kegunaan Pengembangan Ilmu (Teoritis).....	13
1.5 Sistematika Penulisan Skripsi.....	14
1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	17
2.1 Manajemen	17
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	18
2.2.1 Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia.....	18
2.2.2 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.2.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	22

2.2.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	23
2.3 Lingkungan Kerja	26
2.3.1 Definisi Lingkungan Kerja	26
2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	27
2.3.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	35
2.4 Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Keamanan	38
2.4.1 Syarat Keselamatan	38
2.4.2 Persyaratan Permenaker 05/Men/2018	40
2.5 Standard Operating Procedure (SOP).....	44
2.6 Produktivitas.....	45
2.6.1 Arti dan Pentingnya Produktivitas.....	45
2.6.2 Konsep Produktivitas.....	47
2.6.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	48
2.6.4 Pegawai yang Produktif.....	50
2.6.5 Strategi Meningkatkan Produktivitas	53
2.7 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas.....	54
2.8 Penelitian Terdahulu.....	55
2.9 Kerangka Pemikiran	59
2.10 Hipotesis Penelitian	62
BAB III METODE PENELITIAN	63
3.1 Jenis Penelitian	63
3.2 Teknik Pengumpulan Data	64
3.3 Ruang Lingkup Penelitian	65
3.4 Operasionalisasi Variabel dan Skala Pengukuran	67
3.5 Populasi dan Sampel.....	70
3.5.1 Populasi.....	70

3.5.2 Sampel	70
3.6 Teknik Analisis Data	73
3.6.1 Transformasi Data.....	74
3.6.2 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	75
3.6.3 Koefisien Determinasi	76
3.6.4 Pengujian Hipotesis	77
3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	78
3.7.1 Uji Validitas.....	78
3.7.2 Uji Reliabilitas	79
3.7.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	80
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	84
4.1 Objek Penelitian	84
4.1.1 Sejarah Singkat	84
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	88
4.1.3 Struktur Organisasi	88
4.1.4 Standard Operating Procedure (SOP).....	95
4.2 Hasil Pengumpulan Data	96
4.3 Karakteristik Responden	97
4.4 Hasil Penelitian.....	101
4.4.1 Hasil Analisis Deskriptif.....	101
4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja	119
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian.....	122
4.5.3 Hasil Lingkungan Kerja di Bengkel PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung	122
4.5.4 Hasil Produktivitas Tenaga Kerja di Bengkel PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung	124

4.5.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Bengkel PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung	125
BAB V PENUTUP	127
5.1 Simpulan.....	127
5.2 Rekomendasi	128
DAFTAR PUSTAKA	130

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Pencapaian Unit <i>Entry</i> Servis Bengkel Tahun 2016.....	7
Tabel 1.2 Pencapaian Unit <i>Entry</i> Servis Bengkel Tahun 2017	8
Tabel 1.3 Jadwal Penelitian.....	17
Tabel 2.1 Intensitas Cahaya Berdasarkan Pekerjaan.....	32
Tabel 3.1 Pedoman Skor Menurut Skala Likert.....	67
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	68
Tabel 3.3 Data Responden PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta	70
Tabel 3.4 Koefisien Korelasi.....	80
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Instrumen	81
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	82
Tabel 4.1 Rekapitulasi Skor Dimensi Pewarnaan Ruangan.....	102
Tabel 4.2 Rekapitulasi Skor Dimensi Kebersihan	103
Tabel 4.3 Rekapitulasi Skor Dimensi Pertukaran Udara	104
Tabel 4.4 Rekapitulasi Skor Dimensi Penerangan.....	105
Tabel 4.5 Rekapitulasi Skor Dimensi Keamanan	106
Tabel 4.6 Rekapitulasi Skor Dimensi Kebisingan	107
Tabel 4.7 Rekapitulasi Skor Lingkungan Kerja Fisik.....	108
Tabel 4.8 Rekapitulasi Skor Dimensi Hubungan Antar Karyawan	109
Tabel 4.9 Rekapitulasi Skor Dimensi Hubungan dengan Atasan	110
Tabel 4.10 Rekapitulasi Skor Lingkungan Kerja Non Fisik	111
Tabel 4.11 Rekapitulasi Skor Variabel Lingkungan Kerja	112
Tabel 4.12 Rekapitulasi Skor Dimensi Lebih Dari Memenuhi Kualifikasi Pekerjaan	113
Tabel 4.13 Rekapitulasi Skor Dimensi Bermotivasi Tinggi	114

Tabel 4.14 Rekapitulasi Skor Dimensi Mempunyai Orientasi Pekerjaan Positif	115
Tabel 4.15 Rekapitulasi Skor Dimensi Kedewasaan	116
Tabel 4.16 Rekapitulasi Skor Dimensi Bergaul Dengan Efektif	117
Tabel 4.17 Rekapitulasi Skor Variabel Produktivitas Tenaga Kerja	118
Tabel 4.18 Hasil Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana	120
Tabel 4.19 Koefisien Korelasi dan Determinasi	121

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1.1 Data Asosiasi Industri Sepeda motor Indonesia (AIS) Tahun 2016& 2017.....	5
Gambar 1.2 Grafik Pencapaian Unit Servis Motor PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung.....	9
Gambar 1.3 Foto Ruang Gudang Spare Parts dan Lokasi Servis Motor.....	10
Gambar 1.4 Peta Lokasi dan Foto Tampak Depan Dealer Arista Soekarno Hatta Bandung	15
Gambar 1.5 Struktur Organisasi PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung	16
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian.....	63
Gambar 3.1 SOP Bengkel PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung 2018.....	71
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung	88
Gambar 4.2 Standard Operating Procedur (SOP) Alur Kerja Bengkel.....	95
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	98
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	99
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	99
Gambar 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	100
Gambar 4.7 Jarak Interval pada Garis Kontinum.....	101
Gambar 4.8 Kategori Dimensi Pewarnaan Ruangan.....	103
Gambar 4.9 Kategori Dimensi Kebersihan	104
Gambar 4.10 Kategori Dimensi Pertukaran Udara	105
Gambar 4.11 Kategori Dimensi Penerangan.....	106
Gambar 4.12 Kategori Dimensi Keamanan	107

Gambar 4.13 Kategori Dimensi Kebisingan	108
Gambar 4.14 Kategori Lingkungan Kerja Fisik.....	109
Gambar 4.15 Kategori Dimensi Hubungan Antar Karyawan	110
Gambar 4.16 Kategori Dimensi Hubungan Dengan Atasan	111
Gambar 4.17 Kategori Lingkungan Kerja Non Fisik.....	112
Gambar 4.18 Kategori Variabel Lingkungan Kerja	113
Gambar 4.19 Kategori Dimensi Lebih Dari Memenuhi Kualifikasi Pekerjaan	114
Gambar 4.20 Kategori Dimensi Bermotivasi Tinggi	115
Gambar 4.21 Kategori Dimensi Mempunyai Orientasi Pekerjaan Positif	116
Gambar 4.22 Kategori Dimensi Kedewasaan	117
Gambar 4.23 Kategori Dimensi Bergaul Dengan Efektif	118
Gambar 4.24 Kategori Variabel Produktivitas Tenaga Kerja	119
Gambar 4.25 Hasil Uji Normalitas Data	119

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner
- Lampiran 2 : Laporan Hasil Kuesioner
- Lampiran 3 : Laporan Proses Transformasi
- Lampiran 4 : Laporan Hasil Transformasi
- Lampiran 5 : Laporan Uji Validitas dan Reliabilitas SPSS
- Lampiran 6 : Laporan Regresi Linier Sederhana SPSS

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan pada berbagai sektor, baik itu yang menawarkan produk maupun jasa tentu akan saling berkompetisi untuk selalu unggul dalam mengambil hati masyarakat. Keunggulan tidak akan dapat terealisasi tanpa pemanfaatan secara maksimal segala sumber daya yang ada di dalam suatu perusahaan. Peranan terpenting guna menggiatkan tercapainya tujuan perusahaan ialah sumber daya manusianya, sebab apalah artinya keunggulan teknologi tanpa di dukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan diberbagai sektor pada umumnya mempunyai tujuan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Produktivitas perusahaan pada dasarnya adalah perwujudan dari produktivitas tenaga kerja.

Produktivitas tenaga kerja di Indonesia sudah cukup membaik, tetapi harus diakui bahwa produktivitas tenaga kerja tanah air masih lebih rendah dari rata-rata Negara anggota *Asian Productivity Organization* (APO). Singapura memiliki tingkat produktivitas tertinggi pada tahun 2015 yaitu sekitar 121,9 dolar AS, sementara Indonesia hanya sekitar 21,9 dolar AS. Posisi Indonesia pada 2015 juga masih berada dibawah Malaysia dan Thailand. Bahkan dibandingkan dengan Jepang, pekerja di Jepang mampu menciptakan *output* empat kali lipat dari nominal uang yang di hasilkan di Indonesia dengan durasi yang sama. Di Indonesia, produktivitas tertinggi ada di provinsi DKI Jakarta yaitu sebesar 102,2 juta rupiah pertenaga kerja pertahun dan terendah terjadi di kabupaten Sumba tengah Provinsi NTT yaitu sebesar 4,98 juta perorang pertahun. Untuk kategori lapangan usaha/industri, produktivitas tertinggi

dimiliki oleh industri properti terutama yang berkaitan dengan sektor *real estate* yaitu sebesar 927,17 juta rupiah pertenaga kerja pertahun. Sedangkan terendah terjadi di kategori lapangan usaha/industri lainnya yakni sekitar 27 juta rupiah pertenaga kerja pertahun (Kompas.com, 2017).

Dilihat dari pertumbuhannya, industri yang sedang berkembang di Indonesia adalah industri manufaktur. Meskipun belum bisa menyusul industri properti, namun industri manufaktur mampu memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap pertumbuhan ekonomi karena industri ini juga mampu menyerap banyak tenaga kerja. Industri otomotif telah menjadi pilar penting dalam sektor manufaktur di Indonesia. Saat ini industri otomotif dipandang sebagai salah satu industri yang tergolong padat karya dan telah membuka peluang bagi banyak tenaga kerja lokal. Berdasarkan data kementerian perindustrian, total tenaga kerja yang terserap di industri ini mencapai 1,46 juta orang. Ini terlihat dari pembentukan nilai tambah di industri otomotif yang mencapai 174 triliun rupiah pada tahun 2015. Pencapaian tersebut merupakan ketiga terbesar diantara sektor manufaktur lain. Penyerapan pada outlet, bengkel dan penjualan suku cadang resmi sebanyak 418 ribu tenaga kerja. Meskipun demikian, kontribusi industri otomotif masih rendah dibandingkan negara lain. Sumbangan industri ini terhadap produk domestik bruto hanya 2,8% lebih rendah dibanding Malaysia sebesar 3,5%, Thailand 12% dan Jerman 20% (Tim Publikasi Katadata.co.id, 2016).

Perusahaan yang baik tentu tidak terlepas dari sumber daya yang ada di dalam perusahaan tersebut. Adapun fokus yang harus lebih diperhatikan adalah menyangkut sumber daya manusia. Hal tersebut tentu tidak terlepas dari peran tenaga kerja yang dapat memberikan kontribusi maksimal demi mencapai tujuan perusahaan. Tenaga kerja merupakan *asset* utama karena perannya yang sangat

berpengaruh didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas dalam suatu perusahaan. Salah satu cara untuk mengukur kualitas sumber daya manusia adalah menilai produktivitas kerjanya. Produktivitas tenaga kerja sangat penting karena berkaitan erat dengan tujuan yang hendak dicapai oleh suatu perusahaan.

Umumnya setiap perusahaan apapun termasuk perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan dan penjualan pasti mempunyai standar tertentu agar dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut terus mengalami perbaikan positif dan semakin maju. Terjadinya penurunan target pencapaian produktivitas tenaga kerja tentu mengharuskan pihak manajemen untuk lebih peka terhadap fenomena yang terjadi mulai dari mengamati hal yang paling dekat dengan tenaga kerja seperti menyangkut lingkungan kerjanya.

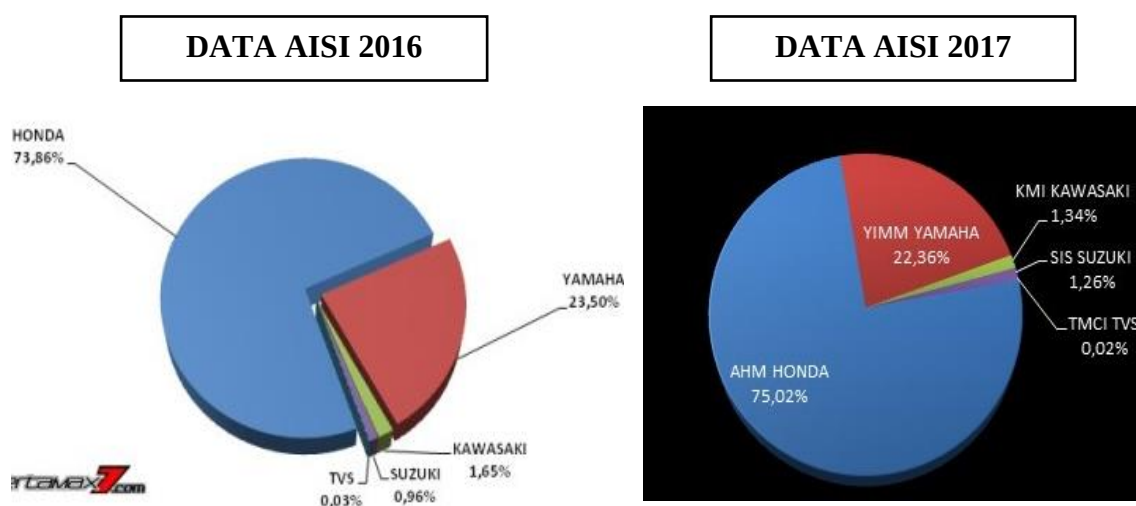
Lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman dapat diwujudkan dengan menerapkan peraturan terkait dengan ketenagakerjaan seperti peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Setiap pekerjaan selalu mengandung potensi resiko bahaya dalam bentuk kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Jumlah kasus kecelakaan akibat kerja di Indonesia tahun 2011-2014 yang paling tinggi terjadi pada tahun 2013 dengan 35.917 kasus. Untuk jumlah kasus penyakit akibat kerja di Indonesia tahun 2011-2014 tertinggi juga terjadi pada tahun 2013 dengan total 97.144 kasus (safetyshoe.com, 2015). Penerapan K3 tidak boleh dijadikan beban karena tujuannya mencegah kerugian baik dari kalangan pekerja maupun pengusaha. Penerapan K3 di lingkungan kerja secara optimal juga dapat mendorong meningkatnya produktivitas kerja (m.liputan6.com, 2018).

Perusahaan selayaknya adalah rumah yang nyaman bagi tenaga kerjanya. Tidak dipungkiri lagi jika kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif

menjadi incaran terpenting bagi setiap tenaga kerja. Selain terlaksananya peraturan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), beberapa hal yang mengindikasikan lingkungan kerja tersebut kondusif adalah : Adanya hubungan baik yang terjalin antara sesama karyawan bahkan dengan atasan; Terbuka dalam berkomunikasi dan siap memberikan saran dan menerima masukan; Lingkungan tempat bekerja rapi dan bersih; Adanya jaminan sosial terkait masa depan; Saling menghargai dan menghormati; Fasilitas yang memadai dan tersedianya teknologi canggih yang memudahkan proses bekerja. Perusahaan yang mampu menciptakan *culture positive* di lingkungan kerja tersebut, biasanya akan mempunyai tingkat kepuasan tenaga kerja yang tinggi (kampusious.com, 2015).

Kepuasan tenaga kerja akan membawa suatu perusahaan pada pencapaian produktivitas tenaga kerja yang tinggi. Selain memperhatikan aspek tenaga kerja, beberapa perusahaan juga akan berupaya untuk meningkatkan daya tarik di mata masyarakat supaya tidak kalah bersaing. Persaingan ini hampir terjadi di seluruh industri termasuk industri otomotif. Peningkatan produksi pada industri otomotif membuktikan bahwa daya beli masyarakat semakin tinggi. Pada tahun 2017, mengutip data Gabungan Industri Kendaraan Bermotor Indonesia (Gaikindo) mereka menyebutkan total penjualan mobil dalam kurun Januari - Agustus tercatat sebesar 715.291 unit atau naik 3,8% secara tahunan. Sementara itu, data Asosiasi Industri Sepeda motor Indonesia (AISI) menunjukkan penjualan sepeda motor pada akhir Agustus naik 5% dibanding periode yang sama tahun lalu. Total penjualan motor dari Januari - Agustus tercatat sebesar 3,793 juta unit (market.bisnis.com, 2017). Data tersebut menunjukkan bahwa peningkatan penjualan sepeda motor lebih tinggi dibandingkan jumlah penjualan mobil. Alasan yang sudah umum kita ketahui ialah karena sepeda motor merupakan kendaraan yang mudah didapatkan masyarakat

mulai dari kelas bawah hingga atas dan menjadi kendaraan pilihan untuk mengefisienkan waktu tempuh ditengah kemacetan. Semakin maraknya penggunaan sepeda motor menyebabkan banyak bermunculannya *brand* penguasa pasar sepeda motor. Adapun *market share* sepeda motor di Indonesia dapat dilihat pada diagram berikut :



Gambar 1.1 Data Asosiasi Industri Sepeda motor Indonesia (AISI) Tahun 2016 & 2017

Sumber : pertamax7.com (2018)

Dari data tersebut terlihat bahwa persentase pencapaian penjualan sepeda motor Honda menempati peringkat tertinggi dengan presentase fantastis dibanding keempat *brand* lain yaitu Yamaha, Kawasaki, Suzuki dan TVS. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar masyarakat belum banyak yang tertarik menggunakan sepeda motor selain Honda. Keberhasilan suatu usaha dapat diketahui dari frekuensi penjualan setiap bulan hingga setiap tahunnya. Apabila mengalami penurunan terus menerus maka perusahaan tersebut harus mengamati mengapa terjadi penurunan. Sebagai salah satu pemain di pasar sepeda motor, Yamaha merupakan pemain yang cerdas menanamkan kepercayaan di benak masyarakat. Namun nyatanya Yamaha

selaku pesaing berat Honda masih belum mampu mengimbangi atau bahkan melampaui penjualan sepeda motor Honda.

Jumlah bengkel yang kian menjamur merupakan akibat dari semakin banyaknya pengguna sepeda motor di Indonesia. Kebutuhan akan servis dan pembelian *spare part* di bengkel sudah menjadi suatu hal yang rutin karena merawat dan memperbaiki sepeda motor sudah menjadi suatu kewajiban, supaya sepeda motor selalu dalam kondisi prima ketika dikendarai. Jika penjualan sepeda motor menurun tentu akan berpengaruh pula terhadap penyusutan jumlah konsumen yang melakukan servis ke bengkel. Perihal tersebut tentu berakibat juga terhadap pendapatan perusahaan dan produktivitas tenaga kerja. Penurunan produktivitas tenaga kerja terjadi di Bengkel PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung. Dipilihnya Bengkel PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung dikarenakan penulis pernah memiliki pengalaman berkontribusi secara langsung sebagai tenaga kerja, selain itu supaya penulis bisa lebih mudah dalam mendapatkan informasi dan data mengenai perusahaan tersebut.

PT. Arista Mitra Lestari merupakan dealer resmi sepeda motor Yamaha dengan fasilitas 3S (*Sales, Service, dan Spare Part*) yang terdiri dari dealer penjualan sepeda motor juga bengkel sebagai penyedia jasa servis dan menjual *spare part* motor resmi Yamaha. PT. Arista Mitra Lestari merupakan perusahaan berskala besar yang berpusat di Jakarta dan telah memiliki banyak dealer resmi yang tersebar di berbagai provinsi di Indonesia. Dalam hal ini, penulis melakukan penelitian terbatas hanya pada bagian Bengkel PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung. Sama halnya dengan perusahaan pada umumnya, Bengkel PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta sebagai perusahaan berorientasi profit memberikan pelayanan kepada konsumen terkait kebutuhan akan servis dan penyediaan *spare part* resmi

sepeda motor Yamaha. Meskipun berorientasi profit hendaknya seluruh karyawan Bengkel PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta disamping memberikan produk *spare part* berkualitas baik, perusahaan juga harus memberikan pelayanan prima kepada konsumen supaya kualitas produk dan pelayanan yang diberikan dapat sesuai bahkan melampaui ekspektasi konsumen. Dengan demikian seluruh tenaga kerja dituntut untuk mempunyai produktivitas kerja yang tinggi.

Sehubungan dengan tenaga kerja yang merupakan peranan terpenting dalam berkontribusi, bengkel PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta tentu mempunyai target yang hendak dicapai demi terealisasikannya tujuan bersama yang akan berdampak terhadap kemajuan bengkel. Produktivitas dapat kita lihat dari berbagai pencapaian yang telah dilaksanakan oleh para tenaga kerjanya termasuk juga pencapaian jumlah unit *entry* servis motor. Berikut tabel pencapaian unit :

Tabel 1.1
Pencapaian Unit Servis Motor Tahun 2016
Bengkel PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung

NO	Tahun	Bulan	Target/Bulan (Unit)	Realisasi/Bulan (Unit)	Persentase Pencapaian (%)
1	2016	Januari	1165	1069	91,75
2		Februari	1102	982	89,11
3		Maret	1177	985	83,68
4		April	1161	974	83,89
5		Mei	1139	997	87,53
6		Juni	1121	1126	100,44
7		Juli	1065	1033	96,99
8		Agustus	969	1084	111,86
9		September	975	938	96,2
10		Oktober	1022	1088	106,45
11		November	1077	1062	98,6
12		Desember	1231	1047	85,6
TOTAL			13204	12385	1132,1
RATA-RATA PENCAPAIAN (%)					94,34166667
TARGET MINIMAL (%)					96

Sumber : Laporan Aktivitas Bengkel PT. Arista Mitra Lestari (2018)

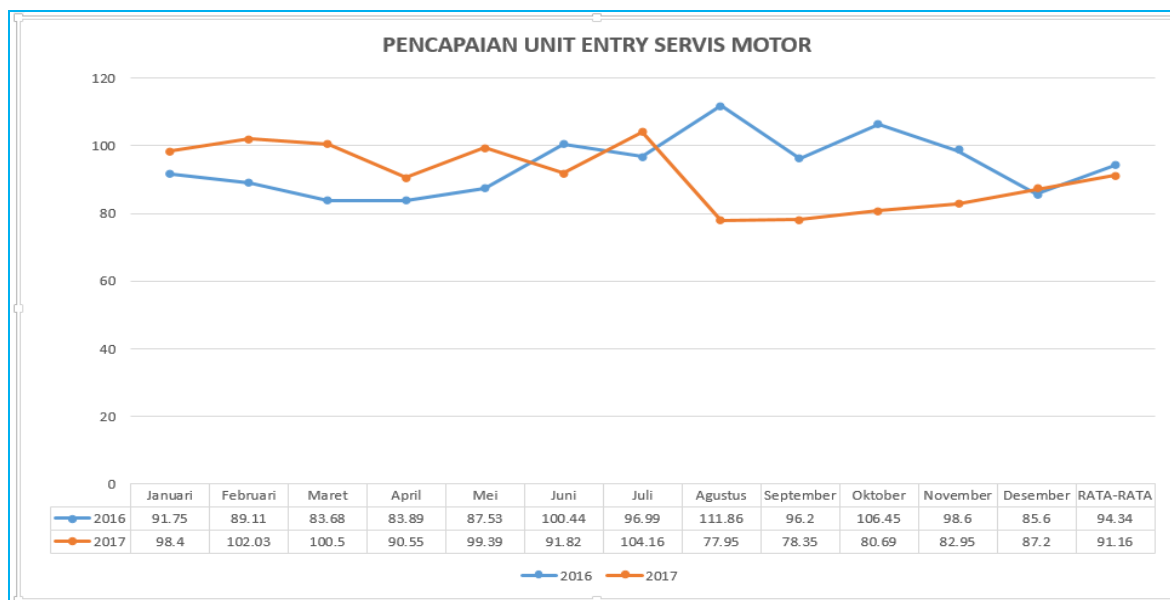
Pada table pencapaian unit *entry* servis tahun 2016 terlihat bahwa rata-rata pencapaian unit hanya mencapai persentase 94,34% dari target yang ditetapkan sebesar 96%. Target unit *entry* dilihat dari pencapaian perbulan di tahun sebelumnya.

Tabel 1.2
Pencapaian Unit Servis Motor Tahun 2017
Bengkel PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung

NO	Tahun	Bulan	Target/Bulan (Unit)	Realisasi/Bulan (Unit)	Persentase Pencapaian (%)
1	2017	Januari	1069	1052	98,4
2		Februari	982	1002	102,03
3		Maret	985	990	100,5
4		April	974	882	90,55
5		Mei	997	991	99,39
6		Juni	1126	1034	91,82
7		Juli	1033	1076	104,16
8		Agustus	1084	845	77,95
9		September	938	735	78,35
10		Oktober	1088	878	80,69
11		November	1062	881	82,95
12		Desember	1047	913	87,2
TOTAL			12385	11279	1093,99
RATA-RATA PENCAPAIAN (%)					91,16583333
TARGET MINIMAL (%)					96

Sumber : Laporan Aktivitas Bengkel PT. Arista Mitra Lestari (2018)

Pada tahun 2017 target unit *entry* servis kembali tidak tercapai, bahkan mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Dari target 96% pada tahun 2017 hanya mencapai persentase 91,16%. Meskipun hanya mengalami penurunan sekitar 3% dari tahun sebelumnya, tetap saja hal tersebut dapat mempengaruhi penurunan produktivitas bengkel. Target pencapaian unit *entry* servis perbulan di tahun 2016 dan tahun 2017 dapat dilihat perbandingannya pada grafik berikut:



**Gambar 1.2 Grafik Pencapaian Unit Servis Motor PT. Arista Mitra Lestari
Soekarno Hatta Bandung**

Sumber: Laporan Aktivitas Bengkel PT. Arista Mitra Lestari (2018)

Dalam grafik diatas terlihat pencapaian persentase unit *entry* servis motor selama dua tahun terakhir yaitu 2016 dan 2017. Kebijakan Bengkel PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta menetapkan pencapaian minimal sebesar 96% dari target yang ditetapkan nyatanya belum dapat direalisasikan pada tahun 2016 dan 2017. Pada tahun 2016 rata-rata pencapaian persentase selama setahun hanya sebesar 94,34%. Tahun 2017 semakin terjadi penurunan dan yang paling drastis terjadi pada bulan Agustus, meskipun bulan berikutnya terlihat merangkak naik namun belum dapat menyusul pencapaian di bulan-bulan pada tahun 2016 hingga hanya memperoleh rata-rata sebesar 91,16% ditahun 2017. Dampak dari kurang baiknya lingkungan kerja di suatu perusahaan menyebabkan melemahnya produktivitas tenaga kerja sehingga tidak tercapainya tujuan/target, pendapatan usaha menurun dan berpengaruh terhadap moral kerja karyawan lainnya.

Lingkungan kerja fisik yang berada di Bengkel PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta dinilai belum dapat dikatakan memuaskan. Pada beberapa lokasi

masih terlihat kurang mengindahkan peraturan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan baik, diantaranya seperti berikut :



Gambar 1.3 Foto Ruang Gudang *Spare Parts* dan Lokasi Servis Motor

Sumber : Bengkel PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung
(2018)

Pada gambar sebelah kiri merupakan ruang gudang *spare parts* yang keadaan dindingnya kurang terawat. Sedangkan gambar sebelah kanan merupakan tempat mekanik melakukan servis yang dimana pada lokasi tersebut terlihat bahwa ruangan di dominasi warna putih, untuk tempat servis baiknya tidak menggunakan warna tersebut karena aktivitas bengkel membuat warna dinding lebih cepat kotor. Selain itu, selang pembuangan asap knalpot hendaknya rutin digunakan sebagaimana mestinya supaya bau dan suara bising tidak banyak mengganggu tenaga kerja.

Berdasarkan kontribusi penulis secara langsung, ternyata lingkungan kerja Bengkel PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung masih menunjukkan indikasi bahwa : (a) Tenaga kerja belum merasa aman dan nyaman dengan tempatnya bekerja, (b) Belum mampu mengendalikan suasana kerja yang kondusif, (c) Tata letak peralatan kantor kurang efisien, (d) Kurang terpenuhinya standar kerja K3.

Produktivitas tenaga kerja Bengkel PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung menunjukkan indikasi berikut : (a) Tenaga kerja belum dapat bekerja secara kreatif dan inovatif, (b) Tenaga kerja belum mempunyai kesadaran untuk bekerja sesuai SOP, (c) Tenaga kerja belum mencapai target dari yang ditetapkan, (d) Tenaga kerja belum cukup bisa memberikan pelayanan memuaskan kepada konsumen. Indikasi ini berdasarkan : (a) Bengkel terkadang tidak buka *on time* sesuai jam yang ditetapkan, (b) Masih ada tenaga kerja yang datang terlambat, (c) Tampak kurang bersemangat dalam bekerja. (d) Masih banyak konsumen yang komplain terhadap pelayanan.

Berdasarkan indikasi-indikasi tersebut, diketahui pentingnya pengaruh keadaan lingkungan kerja di suatu perusahaan dapat membawa dampak bagi tenaga kerja untuk mencapai produktivitas kerjanya. Hal ini menjadi pertimbangan penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Bengkel PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dari penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Lingkungan Kerja Pada Bengkel PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung?
2. Bagaimanakah Produktivitas Tenaga Kerja Pada Bengkel PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung?

3. Bagaimanakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Bengkel PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah diuraikan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja Pada Bengkel PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung.
2. Untuk mengetahui Produktivitas Tenaga Kerja Pada Bengkel PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Bengkel PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Operasional (Praktis)

Adapun kegunaan praktis dari penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut :

a. Bagi Penulis

- 1) Dapat menambah pengetahuan dari penelitian yang dilakukan secara langsung di lapangan dan menambah pengetahuan secara teori dari buku-buku referensi yang digunakan.
- 2) Mendapatkan pengalaman yang sangat berharga sebagai bekal untuk menghadapi dunia kerja.

b. Bagi Perusahaan

- 1) Sebagai bahan masukan dan intropeksi mengenai lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja bengkel PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung juga sebagai bahan pertimbangan dalam membuat keputusan di masa mendatang dan sebagai sarana menganalisis.
- 2) Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna menjadi tambahan daftar pustaka sebagai bahan bacaan ilmiah pada PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung.

c. Bagi Pihak lainnya

Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja serta sebagai bahan referensi dan titik tolak bagi penelitian lebih lanjut, lebih luas dan mendalam.

1.4.2 Kegunaan Pengembangan Ilmu (Teoritis)

Untuk mengembangkan dan memahami kajian teori secara nyata tentang Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Bengkel PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung sehingga dapat dijadikan sarana pengembangan ilmu dan membuka pengetahuan baru dalam mengkaji masalah yang timbul di lingkungan organisasi dan menyangkut sumber daya manusia. Selain itu beberapa temuan yang terungkap dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam mengatasi permasalahan dengan solusi yang tepat.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

BAB I PENDAHULUAN, terdiri dari latar belakang penelitian, identifikasi masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA, terdiri dari kajian teoritis, kajian non teoritis, kajian/penelitian terdahulu yang relevan, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

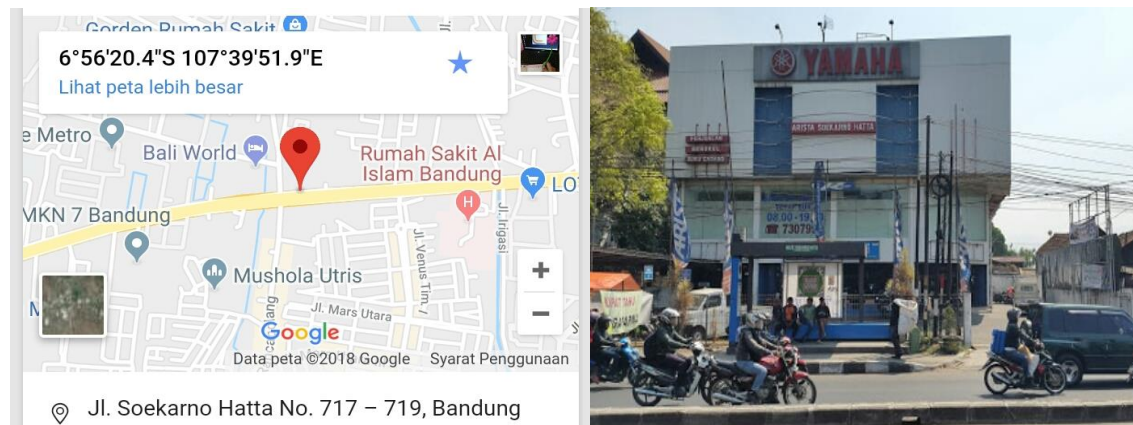
BAB III METODE PENELITIAN, terdiri dari jenis penelitian, ruang lingkup penelitian, operasionalisasi variable, populasi dan sample, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, uji validitas dan reliabilitas.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN, terdiri dari tinjauan objek penelitian, hasil pengumpulan data, karakteristik responden, hasil penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP, terdiri dari simpulan dan rekomendasi.

1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian

Jalan Soekarno Hatta merupakan lokasi yang setiap waktu selalu dipenuhi lalu lalang orang yang berkendara terutama mereka yang menuju luar kota maupun dari luar kota. Padatnya aktivitas di jalan ini juga di dukung oleh banyak sekali gedung-gedung perkantoran yang berdiri di daerah Soekarno Hatta. Lokasi bengkel yang saya teliti juga cukup strategis. Jalan Soekarno Hatta Nomor 717-719 Bandung berada di pinggir jalur cepat yang ramai dan sering dilewati oleh kendaraan roda dua, roda empat maupun kendaraan besar seperti truk.



Gambar 1.4 Peta Lokasi dan Foto Tampak Depan Dealer Arista Soekarno

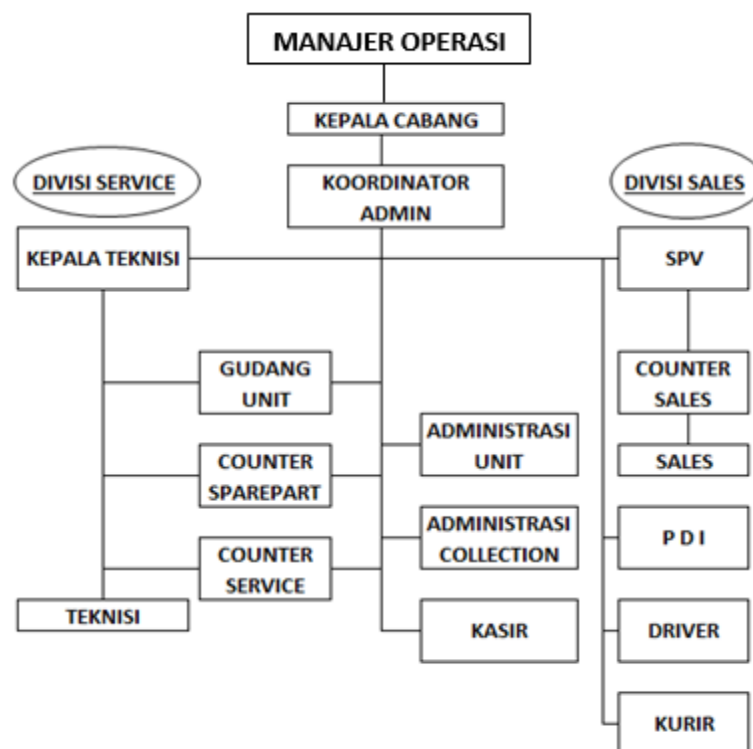
Hatta Bandung

Sumber: Google.co.id (2018)

Ketika mulai memasuki lokasi, kita akan melihat motor berderet di area penjualan sedangkan bengkel letaknya di ujung kiri pada gedung tersebut. Ketika hendak melakukan servis, kita bisa memarkirkan motor di depan bengkel sesuai antrian servis. Ruang tunggu berada di pinggir bengkel, diberi kaca sehingga dapat terlihat langsung mekanik yang sedang menyervis motor. Disini yang terlihat kurang efektif adalah letak kasir yang tersembunyi dan berjauhan dengan bengkel sehingga membuat konsumen bingung mencari dan berjalan cukup jauh kedalam dealer. Tak sedikit konsumen yang butuh diantar dan salah tempat ketika hendak membayar ke kasir.

Selain tata letak yang perlu diperhatikan, sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten dibidangnya juga tak kalah penting. Yamaha selalu mengadakan *training* setiap tahun bagi semua tenaga kerjanya terlebih untuk bagian bengkel yang mengharuskan untuk mempunyai keahlian tertentu dalam melayani konsumen dalam memenuhi kebutuhannya akan servis sepeda motor. Minimal tenaga kerja bengkel (mekanik, *service advisor* dan *spare part counter*) harus

mempunyai sertivikat training *bronze*. Sertivikasi dipantau berdasarkan pengalaman, ketika dirasa cukup mampu maka Yamaha akan merekomendasikan naik level menjadi *Silver*. Lalu, ketika sudah cukup senior dan mendapat rekomendasi dari atasan maka akan dilanjut hingga mendapat sertivikasi *Gold*. Tenaga kerja lainnya juga melaksanakan program *training* namun tidak menggunakan tingkatan sertivikasi keahlian. Meskipun begitu, tentu semua tenaga kerjanya disegala divisi diharuskan mempunyai keahlian dan memiliki kompetensi yang semakin membaik pada bidangnya masing-masing supaya satu sama lain dapat bersinergi dalam merealisasikan tujuan organisasi/perusahaan. Terdapat dua divisi di dealer ini yaitu divisi *service* dan divisi *sales*. Berikut merupakan struktur organisasi PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung :



Gambar 1.5 Struktur Organisasi PT Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta

Sumber : KOADM PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung (2018)

Dalam struktur organisasi tersebut diuraikan dua divisi namun saya hanya membahas penelitian pada divisi *service* (bengkel) saja, karena sebelumnya saya mempunyai pengalaman bekerja di bagian *spare part counter*. Selain itu, saya pun mendapatkan permasalahan yang menarik untuk diteliti di divisi tersebut. Ketika memasuki lokasi, suasana kerja bengkel dirasa kurang kondusif meskipun tenaga kerja masih bisa melaksanakan pekerjaan masing-masing, namun masih saja ada kendala yang menghambat produktivitas tenaga kerjanya. Lokasi yang cukup strategis namun minat konsumen untuk servis masih sedikit sehingga pencapaian produktivitas tenaga kerja bengkel dinilai masih rendah karena belum memenuhi target. Hal tersebut yang membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian di lokasi ini.

Penulis melakukan penelitian skripsi ini pada bengkel PT. Arista Mitra Lestari cabang Soekarno Hatta yang berlokasi di Jalan Soekarno Hatta No. 717-719 Bandung dengan lama penelitian yang rincian waktunya sebagaimana tercantum dalam tabel berikut :

Tabel 1.3

Jadwal Penelitian

NO	KEGIATAN	BULAN					
		MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGU
1	Mencari jurnal penelitian terdahulu, menentukan topik dan judul penelitian						
2	Pencarian dan pengumpulan data dari perusahaan untuk penelitian						
3	Penyusunan proposal bab I-III dan bimbingan						
4	Seminar UP, penyempurnaan materi penelitian dan bimbingan						
Bersambung							

Tabel 1.3 (Sambungan)

5	Penyusunan instrument, pengumpulan data penelitian dan bimbingan						
6	Penyusunan bab IV-V dan Pelaporan hasil penelitian						

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen

Drucker dalam Ratelimbong dan Mas'ud (2016) menyatakan bahwa Manajemen merupakan fungsi sosial yang tertanam dalam tradisi, nilai-nilai, kebiasaan, kepercayaan, dan dalam sistem pemerintahan serta politik. Manajemen dibentuk oleh kebudayaan, dan sebaliknya manajemen dan para manajer membentuk kebudayaan dan masyarakat. Dengan demikian, walaupun manajemen merupakan suatu kumpulan pengetahuan yang terorganisir, manajemen tetap merupakan kebudayaan.

Manajemen sangat penting bagi setiap aktivitas individu atau kelompok dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen berorientasi pada proses yang berarti bahwa manajemen membutuhkan sumber daya, pengetahuan dan keterampilan agar aktivitas lebih efektif atau dapat menghasilkan tindakan dalam mencapai kesuksesan. Sejalan dengan pendapat Terry dalam Torang (2014:165) yang menjelaskan bahwa *“management is the accomplishing of a predetermined objectives through the effort of other people”*. Organisasi merupakan wadah terhadap proses administrasi untuk mencapai tujuan.

Eksistensi manajemen dalam organisasi menjadi sangat penting, karena tanpa manajemen tidak akan ada tujuan organisasi yang dapat dicapai. Untuk mencapai tujuan organisasi, tentu sangat ditentukan oleh kompetensi individu yang mengendalikan manajemen atau disebut sebagai manajer. Manajer menjalankan

fungsiya sebagai pimpinan untuk mengefektifkan proses dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi semaksimal mungkin.

Menurut Hasibuan (2016:9) Manajemen adalah Ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan menurut Sarwoto dalam Torang (2014:166) menyatakan bahwa manajemen adalah seni untuk mencapai hasil yang maksimal dengan usaha yang minimal. Uraian tersebut menunjukkan bahwa manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Sejalan dengan pendapat Miller dalam Torang (2014:166) yang menyatakan bahwa manajemen adalah proses memimpin dan melancarkan pekerjaan bagi orang-orang yang terorganisir secara formal sebagai kelompok untuk memperoleh tujuan yang diinginkan. Robbins dalam Torang (2014:166) manajemen adalah aktivitas yang meliputi perencanaan, pengembangan, pengorganisasian dan pengendalian atas keputusan dan tindakan untuk mencapai tujuan.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2016:1) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Manajemen ini terdiri dari 6 unsur (6M) yaitu : *men*, *money*, *method*, *materials*, *machines*, dan *market*. Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang merupakan terjemahan dari *man power management*. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan

peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja dalam perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari Manajemen Sumber Daya Manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja saja. Schuler, Dowling dan Huber dalam Yuniarsih dan Suwatno (2016:2) bahwa manajemen sumber daya manusia memberikan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia utama yang memberi kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi serta memberikan kepastian bahwa pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi dilaksanakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung. Menurut Hasibuan (2016:10) 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. Haris dalam Yuniarsih dan Suwatno (2016:3) dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang memusatkan kepada praktek dan kebijakan, serta fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai organisasi.

2.2.2 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:12) tenaga kerja (manusia) pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan dan pemimpin.

A. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

B. Karyawan

Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian. Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan atas karyawan operasional dan karyawan manajerial (pimpinan).

1) Karyawan Operasional

Karyawan operasional adalah setiap orang yang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan.

2) Karyawan Manajerial

Karyawan manajerial adalah setiap orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah. Mereka mencapai tujuannya melalui kegiatan-kegiatan orang lain. Karyawan manajerial ini dibedakan atas manajer lini dan manajer staf.

- a) Manajer Lini adalah seorang pemimpin yang mempunyai wewenang lini (*line authority*), berhak dan bertanggung jawab langsung merealisasi tujuan perusahaan.
- b) Manajer Staf adalah pemimpin yang mempunyai wewenang staf (*staff authority*) yang hanya berhak memberikan saran dan pelayanan untuk memperlancar penyelesaian tugas-tugas manajer lini.

C. Pemimpin atau Manajer

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinan untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya.

Menurut Frech dan Raven dalam Hasibuan (2016:14), faktor yang dapat mendukung manajer dalam memimpin para bawahannya antara lain sebagai berikut :

- 1) Otoritas-otoritas manajer untuk *coercive power*, *reward power*, *legitimate power*, *expert power*, dan *reference power*.
- 2) Para karyawan masih mempunyai kebutuhan yang sama, yaitu kebutuhan makan, hidup berkelompok, kebutuhan social, kebutuhan kerja sama dan kebutuhan untuk memperoleh kepuasan kerja.
- 3) Orang-orang mau bekerja sama dan hidup berkelompok karena adanya keterbatasan (*limit factors*), yaitu keterbatasan fisik dan mental.
- 4) Orang-orang mau bekerja sama karena keinginan untuk mempertahankan hidup, berkuasa, mendapat pujian, dan pengakuan.

Jadi seorang manajer dalam memimpin para bawahannya harus mampu memberikan dorongan, pengarahan, bimbingan, penyuluhan, pengendalian,

ketelatenan, dan bersikap jujur serta tegas, agar para bawahan mau bekerja sama dan bekerja efektif untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan.

2.2.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Menurut Hasibuan (2016:14) manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut :

- 1) Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement, dan job evaluation*.
- 2) Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- 3) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- 4) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- 5) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- 6) Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- 7) Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- 8) Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- 9) Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- 10) Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Peranan manajemen sumber daya manusia diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit. Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap, dan terampil, juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan.

2.2.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:21) fungsi dari manajemen sumber daya manusia meliputi :

a. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan., karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

f. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja samai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepad internal dan eksternal konsistensi.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

k. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan

perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No. 12 Tahun 1964.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting di dalam suatu organisasi/perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung adanya tingkat produktivitas tenaga kerja yang tinggi. Seperti pernyataan menurut Ishak dan Tanjung (2003:26) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan mengakibatkan adanya rasa malas dan tidak bergairah sehingga tidak mampu bekerja dengan efektif dan efisien.

Menurut Saydam (2000:226) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Menurut Sedarmayanti (2011:2) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Menurut Nitisemito (2015:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi

lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. 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 dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Nitisemito (2015:184) beberapa hal yang dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja antara lain sebagai berikut :

1. Pewarnaan

Pemilihan warna dapat mempengaruhi suasana hati dan semangat kerja para karyawan. Pewarnaan hendaknya menggunakan warna-warna yang dingin dan lembut dipandang, misalnya warna coklat muda, krem, abu-abu muda, hijau muda, dll. Disamping warna yang harus diperhatikan, komposisi warna dalam suatu ruangan juga harus diperhatikan karena bisa saja komposisi warna yang tidak sesuai dapat menyebabkan rasa tidak enak ketika memandangnya sehingga akan mengganggu karyawan. Misalnya, warna biru disejajarkan dengan warna ungu maka akan terlihat suram. Banyak atau sedikitnya pantulan dari cahaya tergantung dari macam warna itu sendiri.

Menurut Nitisemito (2015:189) terdapat beberapa sifat warna yang dapat merangsang jiwa orang yang melihatnya, yaitu : (1) Warna merah : memberikan rangsangan, pengaruh panas, serta dapat menggetarkan jiwa dan perasaan orang yang melihatnya; (2) Warna kuning : menimbulkan rasa suka cita dan memberikan cahaya gemilang, megah dan bijaksana; (3) Warna biru : menimbulkan rasa tenang, damai dan bersih; (4) Warna oranye : merupakan warna paling panas, mempunyai kekuatan

dan tenaga yang luar biasa sehingga menimbulkan sugesti kehidupan dan getaran semangat; (5) Warna hijau : merupakan warna tumbuh-tumbuhan sehingga menimbulkan rasa sejuk dan segar; (7) Warna violet : menimbulkan getaran tinggi dari rahasia serta meluliskan kekuatan yang tak terkendalikan.

2. Kebersihan

Bagi seorang yang normal, kebersihan ruang merupakan salah satu faktor yang amat penting yang dapat mempengaruhi semangat dalam bekerja. Setiap lembaga maupun organisasi diharapkan selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja karena selain mempengaruhi kesehatan juga dapat mempengaruhi kondisi kejiwaan para karyawannya. Kebersihan bukan hanya tanggung jawab petugas kebersihan saja melainkan seluruh karyawan yang ada di organisasi tersebut, sehingga setiap organisasi diharapkan dapat menegakkan disiplin yang tegas mengenai kebersihan.

3. Pertukaran Udara

Pertukaran udara merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan karena sebagian besar waktu akan dihabiskan oleh karyawan dalam area kerjanya. Pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan. Ventilasi merupakan salah satu alat untuk mengatur pertukaran udara yang biasanya banyak digunakan karena selain hemat biaya tetapi juga menghemat energi. Menurut Gie dalam Sukoco (2007:115) Selain ventilasi, *Air Conditioner* (AC) merupakan alat yang sekarang banyak digunakan oleh perusahaan untuk mengatur suhu ruangan dan kebersihan udara dengan menggunakan AC, dapat menimbulkan kesejukan sehingga menghilangkan kelelahan para karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2011:31) Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses

metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak napas, dan ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

Menurut keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 diterangkan bahwa agar ruang kerja perkantoran memenuhi persyaratan kesehatan dalam hal pertukaran udara perlu dilakukan upaya-upaya sebagai berikut :

- (1) Ruang kerja yang tidak menggunakan pendingin udara harus memiliki ventilasi minimal 15% dari luas lantai dengan menerapkan sistem ventilasi silang, untuk ruang kerja yang menggunakan AC secara periodik harus dimatikan dan diupayakan mendapat pergantian udara secara alamiah dengan cara membuka seluruh pintu dan jendela, kemudian membersihkan saringan/filter udara AC secara periodic sesuai ketentuan pabrik.
- (2) Tinggi langit-langit dari lantai minimal 2,5 m.
- (3) Bila suhu udara lebih dari 28 derajat celcius perlu menggunakan alat penata udara seperti *Air Conditioner* (AC), kipas angin, dll.
- (4) Bila suhu udara kurang dari 18 derajat celcius perlu menggunakan pemanas ruangan.
- (5) Bila kelembaban udara lebih dari 60% perlu menggunakan alat *dehumidifier*
- (6) Bila kelembaban udara kurang dari 40% perlu menggunakan alat *humidifier*, misalnya mesin pembentuk aerosol.

4. Penerangan

Menurut Sedarmayanti (2011:28) Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Menurut keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002, agar pencahayaan memenuhi persyaratan kesehatan perlu dilakukan tindakan sebagai berikut :

- 1) Pencahayaan alam maupun buatan diupayakan agar tidak menimbulkan kesilauan dan memiliki intensitas sesuai dengan peruntukannya.
- 2) Penempatan bola lampu dapat menghasilkan penyinaran yang optimum dan bola lampu sering dibersihkan.
- 3) Bola lampu yang mulai tidak berfungsi dengan baik segera diganti.

Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu : Cahaya alam yang berasal dari sinar matahari dan Cahaya buatan berupa lampu. Untuk mengukur kesatuan jumlah cahaya disebut *foot candle*. *Foot candle* adalah banyaknya cahaya yang dipancarkan dari sumber cahaya sebuah lilin berukuran biasa yang jatuh di suatu benda yang berjarak satu kaki (30,48 cm) dari sebuah lilin berukuran biasa. Berikut diuraikan dalam table mengenai besarnya cahaya :

Tabel 2.1
Intensitas Cahaya Berdasarkan Pekerjaan

NO	Macam Pekerjaan	Saran Besarnya Cahaya dengan Foot Candle
1	Pekerjaan yang membutuhkan penglihatan tajam. Contohnya memeriksa perhitungan, pembukuan, dan menggambar	50
2	Pekerjaan yang membutuhkan penglihatan biasa. Contohnya membuat surat, mengurus arsip, dan rapat	30
3	Pekerjaan yang membutuhkan penglihatan sepintas lalu. Contohnya aktivitas dalam ruang resepsionis, tangga gedung, lift, atau kamar mandi	10
4	Pekerjaan yang membutuhkan penglihatan sederhana. Contohnya ketika di lorong atau jalan lalu lintas dalam gedung	5

Sumber : *Illuminating Engineering Society* dalam Sukoco (2007:215)

5. Musik

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk diperdengarkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja. Sedarmayanti (2011:56) bahwa mendengarkan musik sambil bekerja perlu mempertimbangkan hal-hal berikut :

- a) Musik yang diperdengarkan di tempat kerja dapat menciptakan suasana nyaman dalam kerja yang dapat menguntungkan pikiran.

- b) Musik mempunyai nilai bagi pegawai yang bekerja dengan tangan dan dapat membangkitkan semangat kerja bagi jabatan lain yang hanya membutuhkan sedikit kegiatan mental.
- c) Apabila terdapat latar belakang bising yang cukup tinggi, maka keberadaan musik tidak begitu mempunyai nilai.
- d) Musik dengan nada keras sebaiknya tidak diperdengarkan pada pekerjaan yang menuntut banyak kegiatan mental, dan tidak diperdengarkan secara kontinyu.
- e) Irama musik hendaknya tidak terlalu lambat dan tidak terlalu cepat.

Irama yang lambat dapat menimbulkan ngantuk, irama yang terlalu cepat dapat mengganggu menciptakan ketegesaan. Untuk menciptakan rasa nyaman pada telinga dan juga untuk meningkatkan produktivitas kerja, sebaiknya dapat memperdengarkan musik sambil bekerja.

6. Keamanan

Keamanan disini menurut Nitisemito (2015:194), dibagi menjadi dua, yaitu keamanan terhadap milik pribadi dan keamanan diri karyawan. Keamanan terhadap diri pribadi misalnya kendaraan karyawan yang ditinggalkan ditempat parkir sehingga karyawan tidak dapat mengawasinya secara langsung, apabila tempat parkir tersebut tidak aman akan menimbulkan kegelisahan sendiri bagi karyawan yang menyebabkan semangat dan kegairahan dalam bekerja berkurang dan akibat dari hal-hal tersebut produktivitas karyawan akan menurun. Selanjutnya keamanan diri karyawan, sering ditafsirkan sebagai keselamatan kerja. Pekerjaan yang berbahaya hendaknya karyawan menggunakan pelindung yang sudah sesuai standar yang dapat memperkecil resiko kecelakaan di tempat kerja.

Menurut Sedarmayanti (2011:35) Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (Satpam).

7. Kebisingan

Kebisingan menurut keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 adalah terjadinya bunyi yang tidak dikehendaki sehingga mengganggu atau membahayakan kesehatan. Cara menghilangkan kebisingan tersebut menurut Keputusan diatas yaitu dengan cara meredam, menyekat, memindahkan, pemeliharaan, penanaman pohon, membuat bukit buatan, dan lain-lain.

Menurut Sedarmayanti (2011:31) Salah satu polusi 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 produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu : (a) Lamanya kebisingan, (b) Intensitas kebisingan, (c) Frekuensi kebisingan.

Beberapa teknik yang dapat digunakan dalam mengontrol kebisingan pada ruang kantor menurut Quible dalam Sukoco (2007:217), yaitu sebagai berikut :

- (1) Kontruksi yang sesuai. Jumlah kebisingan pada perkantoran dapat dikontrol dengan menggunakan teknik kontruksi bangunan yang efektif. Terdapat dua suara yang akan merambat di udara, yang pertama suara yang merambat melalui udara (disebut suara udara) contohnya getaran peralatan. Berikut adalah teknik konstruksi yang direkomendasikan untuk mengurangi kebisingan yang tidak diinginkan, (a) Memasang jaringan yang terhubung dengan jaringan utama dari sistem *heating, ventilation, air conditioning* (HVAC). Hal ini diharapkan akan mengurangi tingkat kebisingan yang dihasilkan oleh system tersebut; (b) Penggunaan jendela dan pintu yang rapat dan memiliki seal yang terbuat dari karet sehingga suara lebih dapat diredam dan tidak mudah keluar dari ruangan; (c) Membangun udara diam (*silent air*) pada beberapa struktur bangunan yaitu dengan menempatkan ruang berongga sehingga suara dapat teredam kedalamnya. Hal ini akan mengurangi jumlah suara yang merambat dari suatu ruangan ke ruangan lain; (d) Penggunaan material konstruksi yang dapat mengurangi kemungkinan terjadinya getaran suara seperti penggunaan kayu atau alumunium pada jendela yang lebih empuk dibandingkan baja dan sebagainya.
- (2) Penggunaan material peredam suara. Saat ini, banyak jenis material peredam suara yang tersedia dan kebanyakan berupa penutup untuk atap, tembok, jendela dan lantai. Tingkat peredam suara diukur dengan menggunakan *noise reduction coefficient* (NRC), yang kebanyakan materialnya mempunyai ukuran .50 sampai .90. nilai .50 berarti 50 persen suara diredam oleh material tersebut. Untuk tujuan meredam suara, material di bawah .75 kurang efektif.

Ada 3 kriteria yang dapat digunakan dalam memilih material yang mampu menghasilkan peredam suara yang optimal, antara lain peredaman yaitu tingkat suara yang dapat diredam oleh material. Tingkat peredaman diukur oleh *noise reduction coefficient*, pemantulan yaitu tingkat pemantulan materi yang dimiliki material, yaitu suara yang tidak diserap dan dipantulkan kembali ke udara, dan isolasi yaitu tingkat material yang dapat menghalangi suara melewati material tersebut.

- (3) Alat peredam suara. Alat peredam suara dapat diletakkan pada beberapa mesin di perkantoran contohnya mesin tik, printer. Alat lain yang dapat digunakan adalah penutup peralatan yang dapat meredam suara (misalnya karpet atau kain tebal) yang diletakkan pada mesin yang mengeluarkan suara.
- (4) *Masking*. Metode ini melibatkan pencampuran suara kantor dengan suara rendah yang tidak mengganggu. Juga dikenal dengan *white noise*, *masking hamper* sama dengan suara yang terdengar ketika melewati lorong atau saluran. Sistem suara untuk public (misalnya, *loudspeaker* pada setiap ruangan yang biasanya digunakan untuk menyampaikan pengumuman ke seluruh bagian kantor) biasa digunakan untuk menyampaikan suara *masking* ke seluruh area kerja, misalnya musik yang lembut.

2.3.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik dapat diartikan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sihombing (2004:175) lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan

perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tentram dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2011:26) Lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

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

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai sifat dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Nitisemito dalam Rahmawanti (2014) lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di perusahaan. Menurut Ahyari (2001:126) faktor lain dalam lingkungan kerja non fisik yang tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut.

Berikut ini beberapa penjelasan mengenai unsur-unsur lingkungan kerja non fisik :

1) Hubungan Atasan dengan Bawahan

Menurut Hariandja (2002:298) penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan-perubahan kebijakan. Hubungan atau interaksi antara atasan dengan bawahan harus dijaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat kedua belah pihak antara atasan dan bawahan dapat saling meningkatkan kinerjanya.

2) Hubungan Antar Karyawan

Hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan sebab yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kinerja karyawan. Situasi lingkungan dalam menyelesaikan pekerjaan dan interaksi antar karyawan demi untuk menciptakan kelancaran kerja. Menurut Hariandja (2002:299) hubungan antar karyawan adalah hubungan kesamping antara karyawan dengan tingkat yang sama dalam organisasi tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda. Menjalin hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan merupakan sarana untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Menurut Subroto dalam Nurrulloh (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah :

- a) Faktor Status Sosial : Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan

- b) Faktor Hubungan Kerja dalam Organisasi : Hubungan kerja yang ada dalam organisasi adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan/pimpinan. Sebagai seorang pimpinan hendaknya rutin mengadakan konseling kepada para bawahannya supaya dapat saling memahami dan timbul sikap saling terbuka.
- c) Faktor Sistem Informasi : Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota organisasi. Adanya komunikasi akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain dapat menghilangkan perselisihan salah faham.

2.4 Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Keamanan

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Pasal 9 mengutarakan bahwa : Tiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atau keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama. Pada prinsipnya dasar keselamatan dan kesehatan kerja menekankan antara lain :

- a. Setiap karyawan berhak memperoleh jaminan atas keselamatan kerja agar terhindar dari kecelakaan.
- b. Setiap karyawan yang berada di tempat kerja harus dijamin keselamatannya.
- c. Tempat pekerjaan dijamin selalu dalam keadaan aman.

2.4.1 Syarat Keselamatan

Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan dan kesehatan kerja berisi syarat keselamatan kerja, sebagai berikut:

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
- b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
- c. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.
- d. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian yang berbahaya.
- e. Memberi pertolongan pada kecelakaan.
- f. Memberi alat perlindungan pada diri karyawan.
- g. Mencegah atau mengendalikan timbulnya atau menyebarluasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar laut atau radiasi, suara dan getaran.
- h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, keracunan, infeksi dan penularan.
- i. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
- j. Menyelenggarakan suhu udara yang baik dan cukup.
- k. Memelihara kebersihan, kesehatan, ketertiban.
- l. Memperoleh keserasian antara proses kerja.
- m. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang.
- n. Mengamankan dan memperlancar segala jenis bangunan.
- o. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.

- p. Mencegah terkena aliran listrik.
- q. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamatan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

2.4.2 Persyaratan Permenaker 05/Men/2018

1. Kepemimpinan dan Komitmen

Pengurus harus menunjukkan kepemimpinan dan komitmen terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dengan menyediakan sumber daya yang memadai. Pengusaha dan pengurus perusahaan harus menunjukkan komitmen terhadap keselamatan dan kesehatan kerja yang diwujudkan dalam :

- a. Menempatkan organisasi keselamatan dan kesehatan kerja pada posisi yang dapat menentukan keputusan perusahaan.
- b. Menyediakan anggaran, tenaga kerja yang berkualitas dan sarana-sarana lain yang diperlukan di bidang keselamatan dan kesehatan kerja.
- c. Menetapkan personel yang mempunyai tanggung jawab, wewenang dan kewajiban yang jelas dalam penanganan keselamatan dan kesehatan kerja.
- d. Perencanaan keselamatan dan kesehatan kerja yang terkoordinasi.
- e. Melakukan penilaian kinerja dan tindak lanjut pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja.

2. Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pernyataan tertulis yang ditandatangani oleh pengusaha dan atau pengurus yang memuat keseluruhan visi dan tujuan perusahaan, komitmen dan tekad melaksanakan keselamatan dan

kesehatan kerja, dan kegiatan perusahaan secara menyeluruh yang bersifat umum atau operasional.

Kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja, dibuat melalui proses konsultasi antara pengurus dan wakil tenaga kerja yang kemudian harus dijelaskan dan disebarluaskan kepada semua tenaga kerja, pemasok dan pelanggan. Kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja bersifat dinamik dan selalu ditinjau ulang dalam rangka peningkatan kinerja K3.

3. Instruksi Kerja

Instruksi kerja biasanya digunakan oleh operator dalam mengerjakan aktivitasnya, seperti pengoperasian mesin, penggunaan alat pemadam kebakaran, dan lain-lain. Jadi instruksi kerja bersifat lebih teknis dibandingkan prosedur.

4. Manajemen Resiko

Kegiatan apapun yang kita lakukan pasti memiliki potensi resiko. Hal terpenting yang harus kita lakukan adalah mengelola potensi resiko yang timbul sehingga peluang terjadi atau akibat yang ditimbulkannya tidak besar. Dengan mengetahui tingkat resiko yang akan terjadi, maka kita akan tahu bagaimana mengurangi dampak yang ditimbulkan sehingga aktivitas dapat berjalan lancar dan aman.

5. Penilaian Resiko

Penilaian resiko adalah proses untuk menentukan prioritas pengendalian terhadap tingkat resiko kecelakaan atau penyakit akibat kerja.

6. Tindakan Pengendalian

Perusahaan harus merencanakan pengelolaan dan pengendalian kegiatan, produk barang dan jasa yang dapat menimbulkan resiko kecelakaan kerja tinggi. Hal ini dapat dicapai dengan mendokumentasikan dan menerapkan kebijakan standar bagi tempat kerja, perancangan pabrik dan bahan, prosedur dan instruksi kerja untuk mengatur dan mengendalikan kegiatan produk barang dan jasa. Pengendalian resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja dilakukan melalui metode:

- a. Pengendalian teknis/rekayasa, meliputi: eliminasi, substitusi, isolasi, ventilasi, higiene dan sanitasi.
- b. Pendidikan dan pelatihan.
- c. Pembangunan kesadaran dan motivasi, meliputi : sistem bonus, insentif, penghargaan dan motivasi diri.
- d. Evaluasi melalui internal audit, penyelidikan insiden dan etiologi.
- e. Penegakan hukum.

7. Menghilangkan Bahaya

Merupakan langkah ideal yang harus dilakukan dan harus menjadi pilihan pertama dalam melakukan pengendalian resiko.

8. Mencegah atau Mengurangi Peluang Terkena Resiko

Jika bahaya tidak dapat dihindarkan, maka kita menggunakan alat kendali resiko yang lebih rendah tingkatannya.

9. Pengendalian Secara Administrasi

Dalam tahap ini kita menggunakan Standar Operasi Kerja atau SOP yang merupakan panduan sebagai langkah mengurangi resiko. Kenyataannya pengendali Administratif masih membutuhkan sarana pengendali resiko lainnya misalnya : jika peralatan mesin yang bersifat otomatis digunakan sebagai pengganti pekerjaan manual yang beresiko tinggi, operator tetap mendapatkan pelatihan dalam penggunaan mesin baru.

10. Mengembangkan Prosedur Kerja

Prosedur bertujuan sebagai alat pengatur dan pengawas terhadap bentuk pengendalian bahaya dan resiko yang kita pilih, agar penerapan pengendalian bahaya potensial dapat berjalan efektif, melalui koridor yang telah ditetapkan.

11. Komunikasi

Perlunya penginformasian kepada seluruh karyawan tentang penggunaan alat pengendali bahaya, dan juga penting untuk diinformasikan tentang alasan penggunaannya.

12. Menyediakan Pelatihan

Agar karyawan dapat lebih mengenal alat pengendali yang sudah diterapkan, mereka juga perlu diberikan pelatihan dan penjelasan yang memadai. Pelatihan tidak hanya dapat dilakukan secara formal karena memerlukan banyak waktu dan biaya. Salah satu jenis pelatihan non formal yang dapat rutin dilakukan ialah *Built In Training* (BIT) yang merupakan pelatihan berkesinambungan dan melekat dengan tugas setiap atasan untuk meningkatkan kemampuan karyawan melaksanakan tugas sesuai standar uraian kerja.

13. Pengawasan

Kita harus melakukan pengawasan untuk memastikan alat pengendali bahaya potensial digunakan secara benar.

14. Pemeliharaan

Prosedur kerja harus mencantumkan persyaratan pemeliharaan untuk memastikan keefektifan penggunaan alat kendali ini.

2.5 *Standard Operating Procedure (SOP)*

Menurut Tathagati (2014) *Standard Operating Procedure (SOP)* atau yang diterjemahkan menjadi Prosedur Standar Operasi dapat didefinisikan sebagai dokumen yang menjabarkan aktivitas operasional yang dilakukan sehari-hari dengan tujuan agar pekerjaan tersebut dilakukan secara benar, tepat dan konsisten untuk menghasilkan produk sesuai standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Budihardjo (2014) bahwa *Standard Operating Procedure (SOP)* adalah suatu perangkat lunak pengatur yang mengatur tahapan atau suatu proses kerja atau prosedur kerja tertentu. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa *Standard Operating Procedure (SOP)* merupakan serangkaian aturan yang digunakan perusahaan/organisasi guna memudahkan suatu pekerjaan supaya lebih terarah dan tertib.

Menurut Santosa (2014:10) *Standard Operating Procedure (SOP)* terdiri dari 7 hal pokok yaitu efisiensi, konsisten, minimalisasi kesalahan, penyelesaian masalah, perlindungan tenaga kerja, peta kerja dan batasan pertahanan.

- a. Efisiensi: Aktivitas diharapkan dapat tepat tujuan dan sesuai dengan target yang diinginkan.

- b. Konsistensi: Ketetapan atau hal-hal yang tidak berubah maka dapat dikalkulasi dengan tepat.
- c. Minimalisasi Kesalahan: *Standard Operating Procedure (SOP)* dapat menjadi panduan untuk menjauhkan segala eror di segala area tenaga kerja.
- d. Penyelesaian Masalah: *Standard Operating Procedure (SOP)* dapat menjadi penyelesaian masalah yang mungkin juga timbul dalam aktivitas perusahaan.
- e. Perlindungan Tenaga Kerja: Merupakan langkah-langkah pasti dimana memuat segala tata cara untuk melindungi tiap-tiap sumber daya dari potensi pertanggung jawaban dan berbagai persoalan personal.
- f. Peta Kerja: Sebagai pola-pola dimana semua aktivitas yang sudah tertata rapi bisa dijalankan dalam pikiran masing-masing sebagai suatu kebiasaan yang pasti.
- g. Batas Pertahanan: Dipahami sebagai langkah defense dari segala inspeksi baik dari pemerintah ataupun pihak-pihak relasi yang menginginkan kejelasan peta kerja perusahaan.

2.6 Produktivitas

2.6.1 Arti dan Pentingnya Produktivitas

International Labour Organization (ILO) dalam Sedarmayanti (2011:196) menyatakan bahwa secara umum, produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik dengan masukan yang sebenarnya. Fattah dalam Yuniarsih dan Suwatno (2016:157) bahwa dalam konsep produktivitas berkembang dari pengertian teknis sampai dengan perilaku. Produktivitas dalam arti teknis mengacu

pada derajat keefektivan dan efisiensi dalam penggunaan berbagai sumber daya, sedangkan dalam pengertian perilaku, produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang. Menurut Mali (2002:7) mengutarakan produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Efisiensi adalah kriteria efektivitas jangka pendek yang mengacu pada kemampuan organisasi menghasilkan keluaran dengan penggunaan masukan minimum.

Pengertian dari *National Productivity Board* (NPB) Singapura dalam Sedarmayanti (2011:196), produktivitas adalah sikap untuk melakukan peningkatan perbaikan. Perwujudan sikap mental, dalam berbagai kegiatan antara lain :

- 1) Berkaitan dengan diri sendiri dilakukan melalui peningkatan :
 - a) Pengetahuan
 - b) Keterampilan
 - c) Disiplin
 - d) Upaya pribadi
 - e) Kerukunan kerja
- 2) Berkaitan dengan pekerjaan, dapat dilakukan mengenai :
 - a) Manajemen dan metode kerja yang lebih baik
 - b) Penghematan biaya
 - c) Ketepatan waktu

Dengan demikian diharapkan dapat mencapai barang dan jasa yang bermutu tinggi, dan standar kehidupan yang lebih tinggi. Sesuai dengan laporan I Dewan Produktivitas Nasional dalam Sedarmayanti (2011:197), dikatakan bahwa produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan : “Mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini”. Secara umum produktivitas mengandung pengertian

perbandingan terbalik antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*).

Selain itu, dapat dikatakan bahwa kinerja sebagai suatu hasil atau *output* dari suatu proses pelaksanaan tugas akan berpengaruh terhadap produktivitas/kerja. Semakin baik kinerja seorang pegawai, berarti pegawai tersebut juga semakin produktif, atau produktivitas kerjanya semakin meningkat.

Arouf dalam Sedarmayanti (2011:198) berpendapat bahwa produktivitas adalah rasio antara efektivitas menghasilkan keluaran dan efisiensi penggunaan sumber masukan. Produktivitas memiliki dua dimensi, yakni efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber masukan. Dimensi efektivitas pertama berhubungan dengan pencapaian kerja yang maksimal, artinya pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Dimensi efisiensi merujuk kepada upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan dilaksanakan.

2.6.2 Konsep Produktivitas

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2016:158) bahwa secara umum produktivitas dapat dimaknai sebagai nilai output dalam interaksi dan interelasinya dengan kesatuan nilai-nilai input. Produktivitas kerja karyawan biasanya dinyatakan sebagai imbalan hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja, selama jam kerja yang tersedia dalam proses tersebut. Sehubungan dengan hal itu, konsep produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan, dan mempunyai pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan kinerja hari esok mesti lebih baik dari prestasi hari ini.

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu : produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Produktivitas fisik diukur dari aspek kuantitas dan kualitas produk yang dihasilkan, sedangkan produktivitas nilai diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan. Oleh karena itu mengukur tingkat produktivitas tidaklah mudah, disamping banyaknya variabel yang harus diukur, juga alat ukur yang digunakannya sangat bervariasi. Mali dalam Yuniarsih dan Suwatno (2016:158) menyatakan bahwa dalam mengukur produktivitas akan dilakukan dengan rujukan yang menggabungkan sisi efektivitas dan efisiensi.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2016:158) bahwa efektivitas berkaitan dengan *performance* dengan sumber-sumber yang dialokasikan. Dimensi efektivitas berkaitan dengan optimalisasi ketercapaian rencana (target) kerja, baik dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, durasi penyelesaian pekerjaan dan ketepatan pengalokasian sumber daya organisasi. Pada dimensi efisiensi, pengukuran produktivitas merujuk pada realisasi penggunaan sumber daya dan bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan, apakah terjadi pemborosan, penyalahgunaan atau penyimpangan alokasi sumber daya yang menimbulkan ketidaktercapaian target.

2.6.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dewasa ini, masalah rendahnya produktivitas kerja menjadi fokus perhatian pada hampir semua institusi di Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari berbagai aspek faktual yang muncul, misalnya : terjadinya pemborosan sumber daya (inefisiensi) dan ketidaktercapaian target, baik secara kelompok maupun individual. Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2016:159) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu :

a. Faktor Internal

- 1) Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional;
- 2) Struktur dan desain pekerjaan;
- 3) Motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target;
- 4) Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas;
- 5) Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang (*trigger*) kreativitas dan inovasi;
- 6) Perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan pimpinan dan atau rekan kerja;
- 7) Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan;
- 8) Lingkungan kerja yang ergonomis;
- 9) Kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian dan keterampilan yang dikuasai;
- 10) Komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja sama.

b. Faktor Eksternal

- 1) Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politis;
- 2) Kemitraan (*networking*) yang dikembangkan;
- 3) Kultur dan *mindset* lingkungan di sekitar organisasi;
- 4) Dukungan masyarakat dan *stakeholders* secara keseluruhan;
- 5) Tingkat persaingan;
- 6) Dampak globalisasi.

Mali dalam Yuniarsih dan Suwatno (2016:160) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sinergi dari semua faktor yang terbentuk pada empat level, yaitu :

- a. Pada level keempat (tertinggi), yang berpengaruh terhadap produktivitas secara langsung adalah efektivitas dan efisiensi (penggunaan sumber-sumber).
- b. Pada level ketiga, terdiri atas keterampilan, motivasi, metoda, dan biaya.

- c. Pada level kedua, terdiri atas kepemimpinan, pengalaman suasana, insentif, jadwal kerja, struktur organisasi, teknologi dan material.
- d. Pada level pertama, terdiri dari kecakapan, gaya, latihan, pengetahuan, kondisi fisik, rekan, bentuk tugas, tujuan, kebijakan, standar, perlengkapan dan kualitas.

2.6.4 Pegawai yang Produktif

Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kinerja juga penting diperhatikan. Sebagaimana diungkapkan bahwa :

.....Performance appraisals are crucial to the effectivity management of an organization's human resources, and the proper management of human resources is a critical variable affecting an organization's productivity. (Laeham dan Wexley dalam Sedarmayanti, 2011:234)

Produktivitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya. Dengan kata lain, produktivitas individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja (*job performance*).

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Peran pegawai sebagai faktor yang menentukan produktivitas kerja semakin kuat oleh adanya kemajuan teknologi yang mempermudah cara pembuatan barang dan jasa yang tepat serta melibatkan pegawai sebagai faktor produksi.

Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah, 6 faktor utama yang menentukan produktivitas pegawai adalah :

1. Sikap kerja, seperti : kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (shift work), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.
2. Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen.
3. Hubungan antara pegawai dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan pegawai untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan bermutu dan panitia mengenai kerja unggulan.
4. Manajemen produktivitas, yaitu : manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
5. Efisiensi tenaga kerja, seperti : perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
6. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

Gilmore dalam Sedarmayanti (2011:237) menyatakan bahwa orang yang produktif adalah : *“Who is making a tangible and significant contribution in his choosen fiels, who is imaginative, perceptive, and innovative is his approach to life problems and to accomplishment of his own goals (creativity), and who is at the same time both responsible and responsive in his relationship with other”*.

Dalam uraian tersebut, Gilmore menekankan kontribusi yang positif dari diri seseorang terhadap lingkungannya dimana dia berada. Dengan adanya tindakan yang konstruktif, imajinatif, kreatif dari individu dalam suatu organisasi, maka diharapkan produktivitas organisasi akan meningkat.

Timpe (2002:42) bahwa karakteristik ciri kunci profil pegawai produktif adalah sebagai berikut:

1. Bertugas tidak sekedar memenuhi kualifikasi pekerjaan. Kualifikasi dianggap mendasar bagi pekerjaan, maka produktivitas yang tinggi tidak mungkin tanpa kualifikasi yang benar.
2. Memiliki motivasi yang tinggi. Hal ini merupakan faktor penggerak mengapa individu mengarahkan energinya untuk bertindak laku.
3. Memiliki orientasi kerja positif. Sikap seseorang terhadap tugas pekerjaan.
4. Dewasa. Kemampuan dan kemauan seseorang untuk bertanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaan.
5. Dapat bergaul dengan efektif. Kemampuan untuk memantapkan hubungan antar pribadi yang positif.

Pribadi yang produktif menggambarkan potensi, persepsi dan kreativitas seseorang yang senantiasa ingin menyumbangkan kemampuan agar bermanfaat bagi diri dan lingkungannya. Jadi orang yang produktif adalah orang yang dapat memberi sumbangan yang nyata dan berarti bagi lingkungan sekitarnya, imajinatif dan inovatif dalam mendekati persoalan hidupnya serta mempunyai kepiarian (kreatif) dalam mencapai tujuan hidupnya. Pada saat yang bersamaan orang yang seperti ini selalu bertanggung jawab dan responsif dalam hubungannya dengan orang lain (kepemimpinan). Pegawai seperti ini merupakan aset organisasi, yang selalu berusaha meningkatkan diri dalam organisasinya, dan akan menunjang pencapaian produktivitas organisasi.

Menurut Gaffar dalam Sedarmayanti (2011:238) bahwa individu yang produktif adalah individu yang menghasilkan produk yang bermutu, dapat diamati serta berguna bagi masyarakat, maksudnya berkenaan dengan kontribusi individu secara kualitatif, yang mempunyai dampak positif bagi masyarakat.

Yang berkaitan dengan sikap mental produktif antara lain menyangkut sikap :

(1) Motivatif, (2) Disiplin, (3) Kreatif, (4) Inovatif, (5) Dinamis, (6) Profesional, (7) Berjiwa kejuangan.

2.6.5 Strategi Meningkatkan Produktivitas

Agar peningkatan produktivitas dapat terwujud, pimpinan perlu memahami secara tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan peningkatan produktivitas kerja. Menurut Siagian dalam Yuniarsih dan Suwatno (2016:171) faktor-faktor tersebut sebagian diantaranya adalah "...etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua pegawai dalam organisasi". Etos kerja yang dimaksud adalah sebagai berikut :

a. Perbaikan Terus Menerus

Salah satu upaya untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja adalah dengan melakukan perbaikan terus-menerus oleh seluruh komponen organisasi. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu kiat dalam mengelola organisasi dengan baik, tetapi merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian dari manajemen mutakhir. Hal ini menjadi penting karena organisasi dihadapkan kepada tuntutan agar terus-menerus berubah baik secara internal maupun eksternal.

b. Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan

Peningkatan produktivitas kerja dapat dicapai melalui peningkatan hasil kerja oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Mutu tidak hanya berkaitan dengan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua pegawai dalam organisasi. Peningkatan mutu sumber daya manusia merupakan aspek lain yang sangat penting sebagai mutu hasil kerja.

c. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan unsur paling strategik dalam organisasi. Oleh karena itu pemberdayaan sumber daya manusia merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua pimpinan dalam hierarki organisasi, manakala pimpinan berupaya untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawainya.

2.7 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas

Muchdarsyah (2003:22) menyimpulkan bahwa produktivitas tenaga kerja bukan sekedar merupakan fungsi dari seberapa keras karyawan bekerja, melainkan juga sangat tergantung pada lingkungan kerja dan alur proses yang dilewatinya. Misalnya : kualitas pasokan bahan, rancangan kerja, perawatan mesin, penggantian (modernisasi) perlengkapan dan peralatan kerja, desain produk, proses produksi yang telah ditetapkan, serta iklim organisasi yang berkembang di dalamnya. Menurut Muchdarsyah (2003:56) secara umum produktivitas suatu organisasi dipengaruhi oleh manusia, modal, metode (proses), produksi, umpan balik, lingkungan internal organisasi, dan lingkungan eksternal.

Pendapat Anoraga (2005:56) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut : 1. Pekerjaan yang menarik, 2. Upah yang baik, 3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, 4. Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, 5. Lingkungan atau suasana kerja yang baik, 6. Promosi dan perkembangan diri merasa sejalan dengan perkembangan perusahaan/organisasi, 7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, 8.

Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, 9. Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja, 10. Disiplin kerja yang keras.

2.8 Penelitian Terdahulu

Berikut merupakan penelitian terdahulu yang penulis dapatkan dari jurnal dan skripsi yang relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh penulis :

1. Grace Jenny Soputan (2013), dari jurnal dengan judul Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pelayanan Pemerintah Kota Manado. Dimensi Lingkungan Kerja meliputi (Struktur, Tanggung jawab, Imbalan, Resiko, Kehangatan, Dukungan, Ukuran, Pertentangan, Pengidentifikasian) dan dimensi Produktivitas (Efektivitas dan Efisiensi). Hasil Pengujian Hipotesis memberikan penegasan secara empiris bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas pelayanan. Koefisien korelasi sebesar 0,819 sedangkan koefisien determinasi sebesar 0,671 atau 6,71% besar pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pelayanan Pemerintah Kota Manado sedangkan 3,29% dipengaruhi variabel lain. Uji signifikansi korelasi pada taraf nyata 0,05 $t_{hitung} = 13,483$ sedangkan $t_{table} = 1,987$. Dengan demikian koefisien korelasi X terhadap Y adalah signifikan.

Perbedaan : Variabel (Y) Produktivitas Pelayanan, Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportional random sampling* dari populasi 194 diambil sampel 91, dan Lokasi Penelitian.

2. M. Taufique Tahir (2015), dari jurnal dengan judul penelitian *Impact of Working Environment on Employee's Productivity: A case of Banks and Insurance Companies in Pakistan*. Dimensi Penelitian (*Supervisor Support, Good relations with coworkers, Training and development, Attractive, fast incentive*

and recognition plan, Adequate work load). Hasil penelitian The value of pearson “r” is greater than 0,00 that indicated that a positive correlation axisted between working environment composed of selected factors and productivity. It was also clear that as the “p”or sig (2-Tailed) values are less than 0,05 that indicated significant correlation between working environment created due to selected factors and productivity.

Perbedaan : *Location of research, Has 206 respondents both new joiners and experience bankers was targeted, Using cross sectional data analysis, Using SPSS 17.0, Discus indicators directly related working environment and their impact on productivity.*

3. Susi Susanti (2015), dari jurnal dengan judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Jalurpusaka Saktikumala Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan. Dimensi motivasi (Intrinsik dan Ekstrinsik), dimensi lingkungan kerja (Kondisi kerja, Hubungan kerja karyawan), dan dimensi produktivitas (Kemampuan, Meningkatkan hasil yang dicapai, Efisiensi). Hasil penelitian menyatakan variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Jalurpusaka Saktikumala Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja nilai t-hitung yaitu 11,089 yang lebih besar dari t-tabel yaitu 2,03. Sehingga hipotesis yang diajukan Ho ditolak dan H1 diterima artinya motivasi berpengaruh terhadap produktivitas. Lingkungan kerja memiliki nilai t-hitung 7,861 yang lebih besar daripada t-tabel yaitu 2,03 sehingga Ho ditolak dan H2 diterima artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Secara parsial, rasio yang paling besar pengaruhnya adalah motivasi. Variabel bebas yaitu motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2)

tersebut secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 75% dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi berganda sebesar 0,750, sedangkan sisanya 25% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Perbedaan: Variabel (X1) Motivasi, Lokasi penelitian, Terdiri dari (X1), (X2) dan (Y), Menggunakan analisis regresi linier berganda, SPSS versi 18.0

4. Nela Pima Rahmawati (2014), dari jurnal dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). Dimensi Lingkungan Kerja (Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik), dan dimensi Kinerja (Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu). Hasil Penelitian secara simultan Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) yang ada di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,247 menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan sebesar 24,7%. Sedangkan untuk lingkungan kerja non fisik mempunyai nilai koefisien beta 0,671 atau menunjukkan pengaruh sebesar 67,1%. Sehingga pengaruh tertinggi terhadap kinerja ialah lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan sebesar 62,6% ($R^2 = 0,626$) terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya sebesar 37,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Perbedaan: Variabel (Y) Kinerja, Terdiri dari (X1) Lingkungan kerja fisik, (X2) Lingkungan kerja non fisik dan (Y) Kinerja karyawan, Lokasi Penelitian,

Menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, Menggunakan SPSS versi 16.0

5. Rodi Ahmad Ginanjar (2013), dari skripsi dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Sleman. Dimensi Lingkungan Kerja (Pewarnaan Ruangan, Kebersihan, Pertukaran Udara, Penerangan, Keamanan, Kebisingan, Hubungan antar karyawan, Hubungan dengan atasan), dan dimensi Kinerja (Kuantitas dari hasil, Kualitas dan hasil, Ketepatan waktu dari hasil, Kehadiran, Kemampuan bekerja sama). Hasil Penelitian bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Sleman. Dibuktikan dengan koefisien korelasi sebesar 0,643 dan koefisien determinasi sebesar 0,431. Hal ini berarti bahwa sebesar 41,3% dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan 58% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Perbedaan: Variabel (Y) Kinerja, Lokasi Penelitian, Menggunakan SPSS 17.0, Total Populasi 136 dan sampel sebesar 100 karyawan.

Penelitian terdahulu tersebut seluruhnya menggunakan teknik pengambilan data kuesioner, metode penelitian kuantitatif, teknik analisis regresi melalui uji validitas dan reliabilitas. Penulis menganalisis bahwa penelitian terdahulu dari 4 jurnal dan 1 skripsi diatas menyatakan bahwa terdapat hubungan dan keterkaitannya antara variabel (X) terhadap Variabel (Y). Penelitian terdahulu ini dapat dijadikan sebagai bahan rujukan bagi penulis untuk memperkirakan hasil yang akan diperoleh setelah melalui serangkaian tinjauan dan analisis data perhitungan statistik dengan bantuan *software* SPSS. Penulis memilih penelitian terdahulu dilihat dari

kesamaannya dengan penelitian yang penulis lakukan yang dipertimbangkan dari kemiripan judul, teknik analisis data, dimensi ataupun hasil penelitiannya.

2.9 Kerangka Pemikiran

Manajemen sangat penting bagi segala aktivitas yang berhubungan dengan organisasi/perusahaan guna mendukung tenaga kerjanya untuk bekerja secara produktif. Manajemen memiliki orientasi pada proses yang berarti bahwa manajemen berperan aktif dalam meningkatkan semua sumber daya di dalam perusahaan terutama untuk sumber daya manusianya. Pengetahuan dan *skill* tenaga kerja sangat dibutuhkan guna mengelola sumber daya lainnya agar aktivitas lebih efektif atau dapat mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Menurut Robbins dalam Torang (2014:166) manajemen adalah aktivitas yang meliputi perencanaan, pengembangan, pengorganisasian dan pengendalian atas keputusan dan tindakan untuk mencapai tujuan. Tujuan perusahaan mustahil akan terlaksana tanpa adanya sumber daya manusia karena perannya sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas dalam suatu perusahaan dapat menghasilkan tindakan guna mencapai kesuksesan. Untuk mengefektifkan pemanfaatan sumber daya manusia secara maksimal tentu sangat ditentukan oleh kompetensi individu yang disebut dengan Manajer. Menurut Hasibuan (2016:10) 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.

Seorang pemimpin harus dapat mengelola bawahannya secara produktif dan ia harus mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Dalam setiap aktivitas organisasi dari waktu ke waktu, pasti akan timbul permasalahan. Permasalahan tentu harus dicari jalan keluarnya supaya tidak ada penghambat atau

penurunan terhadap produktivitas. Hal tersebut dapat dicari dengan memperhatikan hal terdekat dengan tenaga kerja seperti mengamati lingkungan tempat tenaga kerja melaksanakan aktivitas bekerjanya sehari-hari. Seperti yang diutarakan oleh Sedarmayanti (2011:21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Suasana lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memungkinkan tenaga kerja untuk dapat bekerja dengan nyaman, bersemangat, penuh keakraban dan saling menghargai sesama rekan kerja maupun atasan dengan bawahannya. Kondisi yang diharapkan adalah terciptanya suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Lingkungan kerja tidak hanya segala sesuatu yang berada di dalam diri psikologis/lingkungan non fisik tenaga kerja saja, akan tetapi yang tak kalah pentingnya ialah lingkungan kerja fisik yang menyangkut keadaan fisik sekitar tempat tenaga kerja melaksanakan kegiatan bekerjanya. Dikatakan oleh Sedarmayanti (2011:26) bahwa lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Dibutuhkan produktivitas kerja yang tinggi untuk mencapai keberhasilan tujuan suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan meningkatkan minat tenaga kerja untuk berprestasi. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan Ishak dan Tanjung (2003:26) bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Gilmore dalam Sedarmayanti (2011:237) menekankan kontribusi yang positif dari diri seseorang terhadap lingkungannya dimana dia berada. Dengan adanya tindakan yang konstruktif, imajinatif, kreatif dari individu

dalam suatu organisasi, maka diharapkan produktivitas organisasi akan meningkat. Dalam penelitian ini akan digunakan teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang akan diuji. Untuk mengkaji permasalahan tersebut, maka digunakan beberapa teori berikut :

Menurut Drucker dalam Rantelimbong dan Mas'ud (2016) Manajemen merupakan fungsi sosial yang tertanam dalam tradisi, nilai-nilai, kebiasaan, kepercayaan, dan dalam sistem pemerintahan serta politik. Manajemen dibentuk oleh kebudayaan, dan sebaliknya manajemen dan para manajer membentuk kebudayaan dan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2016:10) 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.

Nitisemito (2000:139) lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2011:26) Lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Menurut Mali (2002:7) bahwa produktivitas berkaitan dengan “Bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan segala sumber daya secara efisien”.

Penulis membuat kerangka pemikiran untuk memberikan alur atau arah penulisan karya penelitian. Kerangka pemikiran tersebut dapat dilihat pada skema berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian

Sumber: Olah Data Penulis (2018)

2.10 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teoritis dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian bahwa :

Ho : Tidak ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Bengkel PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung.

Ha : Ada pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Bengkel PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat dinyatakan bahwa metode penelitian menggunakan cara ilmiah yang berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indra manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis. Dengan demikian akan didapatkan data objektif, valid dan *reliable* sehingga penelitian tersebut dapat memahami, memecahkan dan mengantisipasi permasalahan atau dapat juga untuk pengembangan objek yang akan diteliti.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:23) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian ini termasuk penelitian asosiatif dengan hubungan kausal. Penelitian asosiatif kausal menurut Sugiyono (2017:20) adalah penelitian

yang dimaksudkan untuk mengungkapkan permasalahan yang bersifat hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Faktual dan akurat mengenai fakta-fakta berisikan dokumen-dokumen berhubungan dengan hal-hal berikut, yaitu meneliti bahwa pengaruh antara lingkungan kerja sebagai variabel “X” yang berfungsi mempengaruhi produktivitas tenaga kerja sebagai variabel “Y” yang berfungsi sebagai yang dipengaruhi.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik untuk pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2017:14) Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh penulis melalui observasi secara langsung, wawancara dan kuesioner kepada tenaga kerja bengkel PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung. Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data primer mengenai permasalahan yang ada.

Dalam hal penelitian lapangan ini penulis menggunakan teknik kuesioner atau angket. Menurut Sugiyono (2017:225) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis dalam bentuk pertanyaan tertutup kepada responden untuk menjawab, artinya responden hanya memilih jawaban yang telah disediakan oleh penulis.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017:14) Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini, data diperoleh penulis dari dokumen-

dokumen perusahaan, peraturan pemerintah, internet dan buku-buku literatur yang memberikan informasi tentang lingkungan kerja dan produktivitas tenaga kerja.

Teknik ini dilakukan baik secara *library research* maupun *internet research* untuk menambah informasi tentang masalah yang dikaji. Dilaksanakan dengan maksud untuk memperoleh data sekunder atau data pendukung yang berfungsi sebagai tinjauan pustaka untuk mendukung data-data primer yang diperoleh dari objek penelitian serta referensi-referensi lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.3 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian bertujuan untuk menjelaskan batasan dan cakupan dalam penelitian. Ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung yang berlokasi di Jalan Soekarno Hatta No. 717-719 Bandung. Sedangkan objek pada penelitian ini adalah Lingkungan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja di PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung.

b. Subjek Penelitian

Subjek yang pada penelitian ini adalah seluruh populasi yang dijadikan sampel yaitu 55 orang responden yang merupakan tenaga kerja di PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung yang terdiri dari Manajer Operasi, Kepala Cabang, Spv Area Admin, Spv Area Bengkel, Spv Area Sparepart, KOADM, Service Advisor, Spv Sales, Mekanik, Sales, Counter Part, Inventory, Counter Service, Counter Sales, Kasir, Adm Unit, Adm Collection, PDI, Driver, Kurir. Seluruh populasi dijadikan sampel dikarenakan populasi kurang dari 100 orang seperti

menurut teori yang dikemukakan oleh Arikunto (2010:112), apabila subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil seluruhnya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

c. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan kurang lebih selama 6 bulan yaitu dari bulan Maret 2018 hingga Agustus 2018.

d. Topik yang dibahas

Penelitian ini membahas topik mengenai Lingkungan kerja dan produktivitas tenaga kerja di bengkel PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung. Topik tersebut dinilai cukup menarik dan sesuai dengan permasalahan yang sedang terjadi sehingga perlu untuk diketahui penyebabnya. Penelitian ini menggunakan dua jenis Variabel, yaitu :

1) Variabel Bebas atau Variabel Independen (Variabel X)

Menurut Sugiyono (2017:68) Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antedence*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam hal ini dapat identifikasikan yang menjadi variabel bebas (X) adalah “Lingkungan Kerja”. Lingkungan kerja yang akan dibahas mencakup lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

2) Variabel Terikat atau Variabel Dependen (Y)

Menurut Sugiyono (2017:68) Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel terikat. Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang

menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (Y) adalah “Produktivitas Tenaga Kerja”.

3.4 Operasionalisasi Variabel dan Skala Pengukuran

Dalam penelitian kuantitatif, peneliti akan menggunakan instrument untuk mengumpulkan data dan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dengan demikian jumlah instrument yang akan digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti. Karena instrument penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrument harus mempunyai skala. Menurut Sugiyono (2017:158) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert dapat memperlihatkan item yang dinyatakan dalam beberapa respon alternatif, karena respon yang lebih besar membuat skala likert dapat memberikan keterangan yang lebih nyata dan lebih jelas. Ukuran yang digunakan untuk menilai jawaban-jawaban yang diberikan terdiri dari lima tingkatan, yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.1

Pedoman Skor Menurut Skala Likert

NO	Kategori	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2017:160)

Operasional variabel dimaksudkan untuk mengetahui pengukuran variabel-variabel penelitian. Sesuai dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Bengkel PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung” maka pengujian dilakukan terhadap variabel Independen (Lingkungan Kerja) dan Dependen (Produktivitas Tenaga Kerja). Untuk memahami lebih jelas lagi tentang penggunaan kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka penulis membuat operasional variabel dalam tabel di bawah ini :

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item
Variabel (X) Lingkungan Kerja	Lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedarmayanti (2011:26)	a. Pewarnaan Ruangan	1) Warna Dinding 2) Komposisi Warna	Ordinal	1,2
		b. Kebersihan	1) Keadaan Ruang Kerja 2) Keadaan WC	Ordinal	3,4
		c. Pertukaran Udara	1) Alat Pengatur Suhu Udara 2) Fungsi Ventilasi	Ordinal	5,6
		d. Penerangan	1) Intensitas Cahaya	Ordinal	7,8
		e. Keamanan	1) Jaminan Keselamatan Tenaga Kerja 2) Peralatan Keamanan	Ordinal	9, 10
		f. Kebisingan	1) Konstruksi Ruang Kerja 2) Alat Peredam Suara	Ordinal	11,12
	Lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan	a. Hubungan Antar Karyawan	1) Komunikasi 2) Kerja Sama	Ordinal	13,14
Bersambung					

Tabel 3.2 (Sambungan)

	kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di perusahaan. Nitisemito (2000:139)	b. Hubungan Dengan Atasan	1) Komunikasi 2) Perhatian	Ordinal	15,16
Variabel (Y) Produktivitas Tenaga Kerja	Produktivitas berkaitan dengan bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan segala sumber daya secara efisien. Mali (2003:7)	a. Bertugas tidak sekedar memenuhi kualifikasi pekerjaan b. Memiliki Motivasi yang Tinggi c. Memiliki orientasi kerja yang positif d. Dewasa	1) Dapat belajar dengan cepat, kompeten dan kreatif 2) Memahami pekerjaan, cerdik dan selalu meningkatkan diri 1) Berkemauan keras 2) Berusaha menepati waktu 3) Berorientasi pada tujuan, tepat dan bersemangat 1) Menyukai dan selalu bekerja dengan baik 2) Aktif dan siap menerima tantangan 3) Berhubungan dengan baik, luwes dan mudah menyesuaikan diri 1) Jujur, bertanggung jawab dan bekerja sesuai dengan	Ordinal Ordinal Ordinal	1,2,3 4,5,6 7,8,9 10,11,12

Bersambung

Tabel 3.2 (Sambungan)

			kemampuan 2) Percaya diri tanpa merasa tertekan		
		e. Dapat bergaul dengan efektif	1) Dapat bergaul dan berkomunikasi secara efektif 2) Produktif dan antusias dalam bekerja	Ordinal	13,14

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017:136) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung yang berjumlah 55 Orang. Maka dalam penelitian ini responden yang terlibat adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3

Data Responden PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta

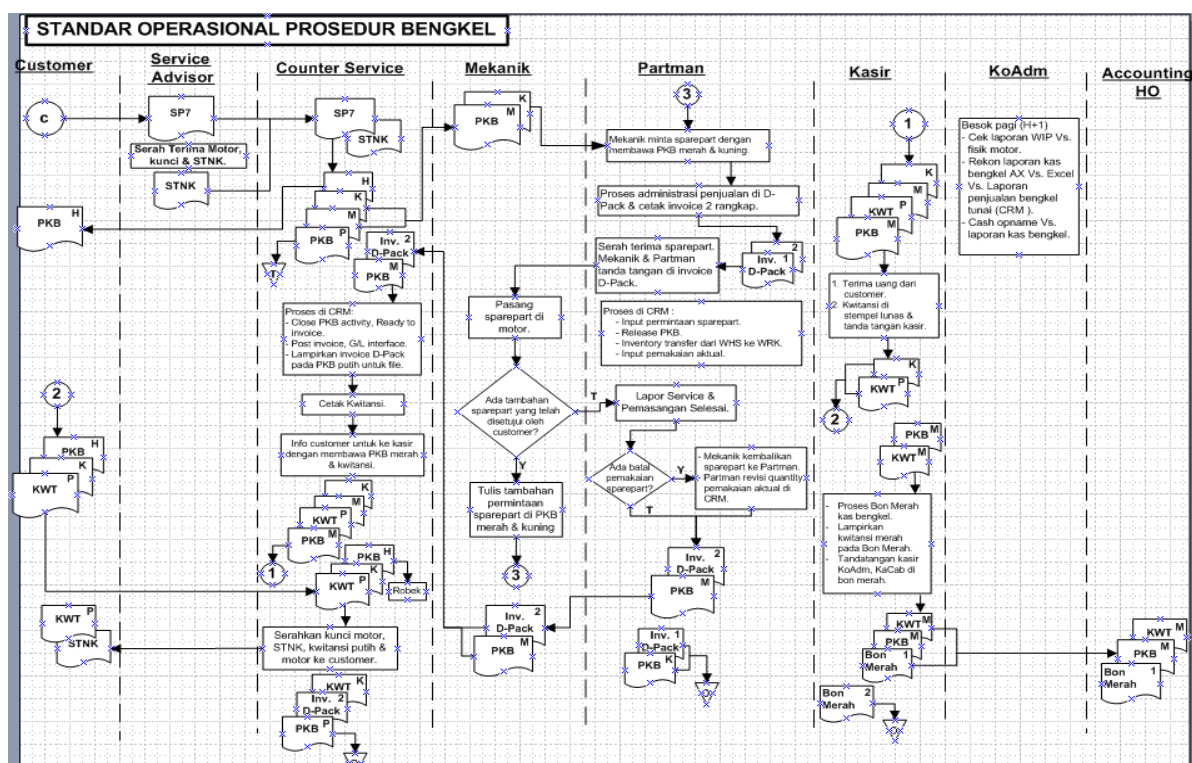
No.	Populasi	Jumlah Responden
1	Manajer Operasi	1 orang
2	Supervisor Area Administrasi	1 orang
3	Supervisor Area Bengkel	1 orang
4	Supervisor Area Spare Parts	1 orang
5	Kepala Cabang	1 orang
6	Koordinator Administrasi	1 orang
7	Kasir	2 orang
8	Service Advisor	2 orang

Bersambung

Tabel 3.3 (Sambungan)

9	Service Counter	4 orang
10	Spare part Counter	2 orang
11	Inventory (Adm Gudang)	2 orang
12	Mekanik	8 orang
13	Mekanik Training	5 orang
14	Administrasi Unit	2 orang
15	Administrasi <i>Collection</i>	2 orang
16	Supervisor Sales	1 orang
17	Counter Sales	2 orang
18	Sales	10 orang
19	PDI	2 orang
18	Driver	2 orang
19	Kurir	3 orang
Jumlah		55 orang

Sumber : PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta (2018)



Gambar 3.1 SOP Bengkel PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung 2018

Sumber : PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta (2018)

Dalam gambar tersebut dapat terlihat alur kerja yang melibatkan beberapa jabatan dalam divisi bengkel yang membuktikan bahwa bengkel tidak hanya berhubungan dengan mekanik, *service counter* maupun *spare part* saja, akan tetapi bagian lainnya juga terlibat dalam pelaksanaan fungsi bengkel. Hubungan antara satu jabatan dengan jabatan lainnya sangat berpengaruh sehingga tidak dapat dihilangkan atau dipisahkan karena pelaksanaannya saling mendukung.

Selain yang tertera dalam *Standard Operating Procedure* (SOP) diatas, ada banyak jabatan lain yang saya jadikan populasi hingga mencapai 55 orang. Seperti contohnya saja, divisi bengkel tidak akan bisa berjalan dengan baik tanpa peran divisi sales. Sales yang biasa berada di lapangan dapat membawa konsumen untuk berkunjung ke dealer dan mengajak konsumen untuk selanjutnya melakukan servis di bengkel yang ada pada dealer tersebut. Sedangkan bagian lainnya pun sama pentingnya untuk bengkel karena baik bengkel maupun divisi dan jabatan lainnya tentu ingin memberikan yang terbaik guna mencapai tujuan perusahaan. Kesamaan tujuan inilah yang membuat peran antara satu dengan yang lainnya dibutuhkan untuk saling mendukung dalam pencapaian terbaik produktivitas tenaga kerja di PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung.

3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:137) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pada dasarnya sampel diambil dari populasi dan perlu juga diperhatikan bahwa sampel yang dipilih harus representatif artinya segala karakteristik populasi hendaknya tercermin dalam sampel yang dipilih. Kemudian besarnya sampel tersebut bisa dilakukan dengan menggunakan cara statistik ataupun besarnya estimasi penelitian.

Teknik Sampling menurut Sugiyono (2017:139) merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini digunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:144) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil.

Sedangkan menurut Arikunto (2010:112), apabila subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil seluruhnya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% -25% atau lebih tergantung pada :

- a. Kemampuan penulis dilihat dari segi waktu, tenaga dan dana.
- b. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, hal ini menyangkut banyak sedikit data.
- c. Besar kecilnya risiko yang ditanggung oleh peneliti untuk penelitian yang risikonya besar, maka sampelnya lebih besar, hasilnya akan lebih besar.

Karena jumlah populasi hanya 55 orang, maka penulis akan mengambil sampel seluruhnya untuk dijadikan responden.

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam suatu penelitian terbagi menjadi dua yaitu teknik analisis deskriptif dan teknik analisis inferensial. Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis deskriptif. Menurut Sugiyono (2017:232) Analisis deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskriptifkan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Menurut Mashuri dalam Hardi (2012) Penelitian verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan. Menurut Hardi (2012) dapat disimpulkan bahwa metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif merupakan metode yang bertujuan menggambarkan benar tidaknya fakta-fakta yang ada serta menjelaskan tentang hubungan antar variabel yang diselidiki dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis, dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis statistik.

3.6.1 Transformasi Data

Sebelum dilakukan analisis, data ordinal yang dikumpulkan melalui instrumen kuesioner selanjutnya dijadikan data interval melalui *method of successive intervals*. Transformasi ini bertujuan untuk mengubah skala pengukuran yang tingkatannya lebih tinggi, yaitu dari berskala ordinal menjadi interval sehingga data yang diperoleh memperoleh asumsi yang dituntut dalam perhitungan statistik parametrik. Setelah proses MSI dilakukan, langkah selanjutnya adalah melakukan pengolahan data dengan alat bantu komputerisasi *Microsoft Office Excel 2013* dan *add-ins Successive Interval*. Adapun langkah kerja metode *successive interval* menurut Al-Rasyid dalam Kalangi (2014) adalah sebagai berikut:

- a) Menentukan frekuensi responden yang memberikan respon terhadap setiap item kuisisioner;
- b) Membuat proporsi untuk setiap bilangan frekuensi;
- c) Menjumlahkan proporsi secara berurutan untuk setiap respon, sehingga diperoleh nilai proporsi kumulatif;

- d) Menentukan nilai Z untuk setiap kategori, dengan asumsi bahwa proporsi kumulatif dianggap mengikuti distribusi normal baku;
- e) Menghitung SV (*scale value*) dengan rumus:

$$SV = \frac{\text{density at lower limit} - \text{density at upper limit}}{\text{area under offer limit} - \text{under lower limit}}$$

- f) SV (*scale value*) yang nilainya terkecil (yang memiliki harga negatif terbesar), diubah menjadi sama dengan satu (=1);
- g) Mentransformasikan nilai skala dengan menggunakan rumus :

$$Y = SV + |SV_{\text{minimum}}|$$

Data yang telah melalui proses *MSI*, selanjutnya diolah dalam pengujian statistik dengan bantuan *software Statistical Package for Social Science (SPSS) version 25.0 for windows* untuk dilakukan pengolahan data dan mendapatkan pembuktian hipotesis.

3.6.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2017:298) Analisis regresi digunakan bila kita ingin mengetahui bagaimana variabel dependen dapat diprediksikan melalui variabel independen secara individual. Dampak dari penggunaan analisis regresi dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui menaikkan dan menurunkan keadaan variabel independen. Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Dalam Sugiyono (2017:298) Persamaan umum regresi linier sederhana adalah :

$$Y' = a + bX$$

Dimana:

Y' = variabel terikat yaitu Lingkungan Kerja

X = variabel bebas yaitu Produktivitas Tenaga Kerja

a = Harga Y pada saat $X=0$ (Harga Konstan)

b = Koefisien regresi merupakan besarnya perubahan variabel Y akibat perubahan tiap unit variabel X .

Dimana harga a dan b dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{\sum_{i=1}^n Y_i \sum_{i=1}^n X_i^2 - \sum_{i=1}^n X_i \sum_{i=1}^n X_i Y_i}{n \sum_{i=1}^n X_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n X_i \right)^2}$$

$$b = \frac{n \sum_{i=1}^n X_i Y_i - \sum_{i=1}^n X_i \sum_{i=1}^n Y_i}{n \sum_{i=1}^n X_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n X_i \right)^2}$$

Sumber : Sugiyono (2017:300)

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara X dan Y .

Nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas yang ditunjukkan $-1 \leq r \leq +1$. Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif atau korelasi searah antara kedua variabel yang berarti setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti kenaikan nilai-nilai Y dan demikian pula sebaliknya.

3.6.3 Koefisien Determinasi

Dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien determinasi. Koefisien ini disebut sebagai koefisien penentu karena varian yang

terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan melalui varian yang terjadi pada variabel independen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel X terhadap Y yaitu dengan jalan menghitung besarnya koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut:

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

Koefisien determinasi akan berada pada rentang $0 \leq r \leq 1$

Keterangan:

r = Koefisien antara lingkungan kerja (Y) dengan produktivitas tenaga kerja (X)

Kd = Koefisien Determinasi

3.6.4 Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dan dibuktikan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Pengujian hipotesis yang akan dilakukan adalah pengujian hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa koefisien tidak signifikan. Sedangkan hipotesis alternatif (H_a) menyatakan koefisien korelasi signifikan. Jika hipotesis nol (H_0) ditolak maka hipotesis alternatif (H_a) dapat diterima dengan menggunakan uji t.

Untuk membuktikan hipotesis statistik yang peneliti ajukan dalam skripsi ini, baik yang berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh antara dua variabel yakni variabel X (Lingkungan Kerja) dan Variabel Y (Produktivitas Tenaga Kerja) yaitu:

$H_0: p=0$, artinya tidak ada hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja.

$H_a: p \neq 0$, artinya terdapat hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja.

Taraf signifikan dinyatakan sebesar $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dengan derajat kebebasan sebesar $dk = n-2$.

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Menurut Sugiyono (2017:198) valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

Menurut Sugiyono (2017:199) Untuk mencari nilai validitas di sebuah item harus mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien korelasinya sama atau di atas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi apabila nilai korelasinya dibawah 0,3 item tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Product Moment* dengan rumus sebagai berikut :

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

Dimana:

r = koefisien korelasi pearson

x = jumlah skor item

y = jumlah skor total

n = banyaknya data

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- a. Jika r hitung $> r$ table maka pernyataan dinyatakan valid
- b. Jika r hitung $< r$ table maka pernyataan dinyatakan tidak valid

3.7.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas berguna untuk menilai konsistensi pada objek dan data, apakah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas apabila instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, yang berarti bahwa reliabilitas berhubungan dengan konsistensi dan akurasi ketepatan.

Menurut Sugiyono (2017:216) Pengujian reliabilitas dapat dikemukakan dengan rumus *Spearman Brown* dimana penelitian dilakukan dengan cara mengelompokkan skor bernomor ganjil, sebagai belahan pertama dan kelompok skor butir genap sebagai belahan kedua. Selanjutnya skor data tiap kelompok disusun sendiri, skor butirnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total, skor total antara kelompok ganjil dan genap dicari korelasinya. Dalam Sugiyono (2017:212) Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$r_i = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Dimana:

r_i = Reliabilitas internal seluruh instrumen

r_b = korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua

Namun untuk dapat memudahkan pengolahan korelasinya penulis menggunakan *software SPSS* versi 25.0. Untuk mengetahui apakah data yang diuji reliabelnya sangat rendah, rendah, sedang, kuat atau sangat kuat maka, dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel sebagai berikut :

Table 3.4

Koefisien Korelasi

No.	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1)	0,00 – 0,190	Menunjukkan sangat rendah
2)	0,20 – 0,390	Menunjukkan rendah
3)	0,40 – 0,590	Menunjukkan sedang
4)	0,60 – 0,790	Menunjukkan kuat
5)	0,80 – 1,000	Menunjukkan sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2017:278)

3.7.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji instrumen penelitian yang dilakukan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang hendak diukur dari variabel yang diteliti. Teknik yang digunakan untuk uji validitas ini adalah korelasi *Product Moment* dari *Pearson* dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Sementara instrumen dikatakan mempunyai reliabilitas apabila instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen itu sudah baik.

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	1	0,544	0,361	Valid
	2	0,568	0,361	Valid
	3	0,610	0,361	Valid
	4	0,768	0,361	Valid
	5	0,765	0,361	Valid
	6	0,704	0,361	Valid
	7	0,516	0,361	Valid
	8	0,771	0,361	Valid
	9	0,485	0,361	Valid
	10	0,467	0,361	Valid
	11	0,730	0,361	Valid
	12	0,749	0,361	Valid
	13	0,772	0,361	Valid
	14	0,735	0,361	Valid
	15	0,797	0,361	Valid
	16	0,752	0,361	Valid
Produktivitas Tenaga Kerja	1	0,480	0,361	Valid
	2	0,703	0,361	Valid
	3	0,719	0,361	Valid
	4	0,479	0,361	Valid
	5	0,748	0,361	Valid
	6	0,724	0,361	Valid
	7	0,528	0,361	Valid
	8	0,568	0,361	Valid
	9	0,660	0,361	Valid
	10	0,513	0,361	Valid
	11	0,411	0,361	Valid
Bersambung				

Tabel 3.5 (Sambungan)				
	12	0,459	0,361	Valid
	13	0,629	0,361	Valid
	14	0,704	0,361	Valid

Sumber : Data Primer, diolah

Interpretasi hasil uji validitas dilakukan dengan melihat hasil korelasi antara skor butir dengan skor total. Pada tabel di atas $n = 30$, dalam kolom r hitung diketahui nilai korelasi masing-masing butir pertanyaan yang diuji. Jika nilai r hitung suatu butir di atas r tabel dengan $df = 30 - 2 = 28$ dan $\alpha = 5\%$ diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361 maka dapat disimpulkan bahwa butir tersebut adalah valid. Sebaliknya jika nilai r hitung suatu butir di bawah r tabel (0,361) maka disimpulkan bahwa butir tersebut tidak valid (dinyatakan gugur). Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan memiliki nilai r hitung di atas r tabel (0,361) sehingga dapat disimpulkan bahwa butir tersebut secara keseluruhan adalah valid.

Tabel 3.6

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Spearman Brown</i> (R)	Keterangan
Lingkungan kerja	0,944	Reliabilitas sangat kuat
Produktivitas tenaga kerja	0,940	Reliabilitas sangat kuat

Sumber: Data Primer, diolah

Interpretasi hasil uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Spearman Brown*. Jika nilai *Spearman Brown* suatu instrumen kuesioner di antara 0,8 – 1,00 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen kuesioner tersebut menunjukkan reliabilitas sangat kuat. Berdasarkan hasil pengujian terhadap seluruh butir

pertanyaan yang ada sebagaimana pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai *Spearman Brown* secara keseluruhan berada di antara 0,8 – 1,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen kuesioner tersebut menunjukkan reliabilitas sangat kuat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat

PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung merupakan salah satu anak perusahaan dari Arista Group. Arista Group didirikan pada bulan Juli 2003 oleh Bapak Hartono Sohor yang pada awalnya diberi nama “Arista Megatama” dan beralamatkan di Jalan Raya Kalimalang Duren Sawit. Namun pada pertengahan bulan Juni 2006 Arista Megatama berganti nama menjadi “PT. Arista Mitra Lestari”.

PT. Arista Mitra Lestari adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang otomotif mobil dan motor berskala nasional (besar) yang berpusat di Jakarta dengan daerah pemasaran di DKI Jakarta, Jawa Barat dan Lampung. Kegiatan utama usahanya difokuskan pada kegiatan perdagangan kendaraan roda dua merek Yamaha, baik melalui penjualan secara tunai maupun secara kredit serta penjualan suku cadang dan jasa perbaikan kendaraan roda dua atau bengkel. Pengiriman kendaraan roda dua yaitu dari PT. YMKI (Yamaha Motor Kencana Indonesia) distributor area Jawa Barat dan PT. YIMM merupakan perusahaan yang merakit barang jadi maupun setengah jadi yang pembuatannya di luar negeri lalu diuji kelayakannya melewati beberapa tahap pengecekan mulai dari barang setengah jadi, di rakit mesinnya, di lengkapi semua aksesorisnya, di uji cara bekerjanya, setelah itu produk jadi siap di sebarakan ke seluruh Dealer/Showroom motor untuk dijual ke masyarakat luas.

PT. YIMM bekerja sama dengan beberapa vendor untuk memenuhi kebutuhan merakit sebuah produk yaitu :

- a. Yamaha Motor Electronic Indonesia (YMEI) yang memproduksi bagian elektronik.
- b. Yamaha Parts Manufacturing Indonesia (YPMI) yang merupakan bagian perusahaan yang memproduksi bagian Spareparts asli Yamaha saja.

PT. Yamaha Indonesia Motor Manufacturing memproduksi jenis sepeda motor serta sparepartsnya. Masing-masing jenis produk tersebut mencakup permintaan untuk luar negeri (Ekspor) maupun dalam negeri. Produk sepeda motor yang dirakit di perusahaan ini antara lain :

- a. Sepeda Motor *Automatic*

Sepeda motor jenis *Automatic* merupakan sepeda motor yang dilengkapi dengan kopling otomatis sehingga pengendara tidak perlu repot-repot melakukan pergantian gigi. Beberapa tipe sepeda motor *automatic* yang diproduksi oleh Yamaha Indonesia yaitu sebagai berikut :

1. Nouvo CW
2. Lexam
3. Mio
4. Mio Sporty
5. Mio Soul
6. Mio J Fi
7. Mio J CW
8. Mio GT
9. Mio Soul GT Fi
10. Mio M3 125cc
11. Mio Z
12. All New Soul GT 125cc
13. Fino Sporty
14. Fino Premium

15. Fino 125cc
16. Xeon
17. Xeon RC
18. Xeon GT
19. Aerox
20. X-Ride
21. N-Max, X-Max
22. Lexi

b. Sepeda Motor *Moped* (bebek) & *Sport*

Sepeda motor bebek adalah motor yang dilengkapi dengan mesin 4 tak, yaitu mesin yang cara bekerjanya terdiri dari 4 langkah (hisap,tekan,hisap,buang). Proses pembakaran dalam mesin 4 tak berlangsung 4 kali sehingga lebih sempurna. Berikut tipe sepeda motor bebek yang diproduksi oleh Yamaha Indonesia :

1. Jupiter-Z
2. Jupiter-Z CW
3. Jupiter-Z Fi
4. Vega-R
5. Vega-RR
6. New Vega ZR
7. Jupiter MX
8. Jupiter MX CW
9. Jupiter MX ACW
10. Jupiter MX King 150cc
11. Force
12. Vixion
13. New Vixion
14. New Vixion GT
15. Vixion Advance
16. Scorpio-Z
17. Scorpio-Z CW
18. Byson

19. New Byson Fi

20. Xabre

21. R-15

22. R-25

23. MT-25

c. Sepeda Motor 2 Tak

Sepeda motor 2 tak yaitu sepeda motor yang proses pembakaran dalam mesinnya hanya berlangsung 2 kali sehingga gas buangnya masih banyak mengandung zat berbahaya. Dalam mesin jenis ini, piston hanya bekerja melalui dua tahap yaitu hisap dan buang. Tipe sepeda motor 2 tak yang diproduksi oleh Yamaha Indonesia yaitu RX-King.

PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung resmi didirikan pada tahun 2005 di Jalan Soekarno Hatta No.717-719 Kelurahan Sekejati Kecamatan Buah Batu 40286. PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung merupakan dealer resmi kendaraan roda dua merk Yamaha yang memiliki fasilitas 3S (*Sales, Service & Spareparts*). Penjualan unit sepeda motor dilakukan secara tunai maupun kredit, sedangkan penjualan jasa service dan retail/eceran suku cadang dilakukan secara tunai. Untuk penjualan unit secara kredit PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung bekerjasama dengan beberapa perusahaan pembiayaan (*Leasing*) yaitu :

- a. Bussan Auto Finance (BAF)
- b. Adira Finance
- c. WOM Finance
- d. Mega Finance
- e. Summit Oto Finance

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

A. Visi

Menjadi yang TERBAIK, MODERN dan *NATIONAL PLAYER* di industri otomotif.

B. Misi

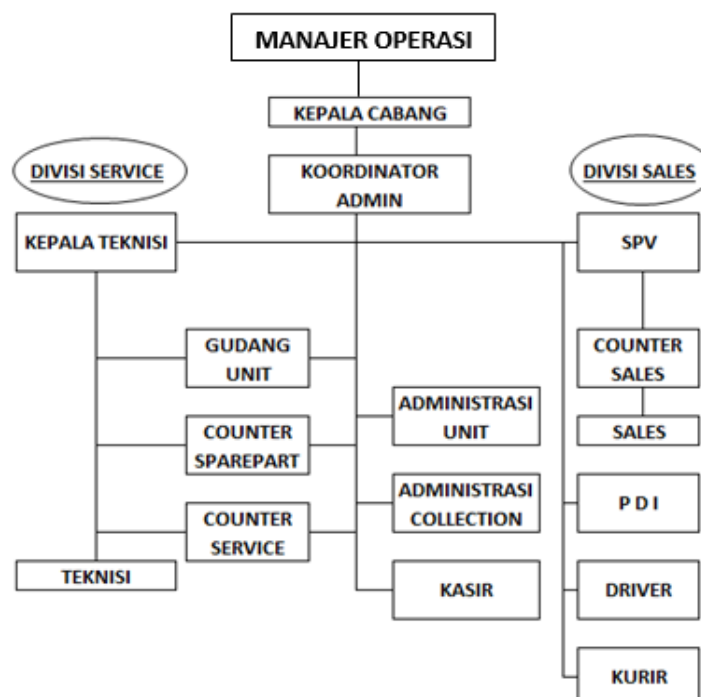
1. Meningkatkan penetrasi pasar dengan menambahkan jumlah titik cabang, penjualan, serta melakukan ekspansi ke area-area yang memiliki potensial.
2. Menjadi yang terbaik di segala aspek *Business Operation*.
3. Meningkatkan profit untuk meningkatkan pertumbuhan perusahaan.

C. Motto

“Yamaha Semakin Didepan, Yang Lain Semakin Ketinggalan”

“ARISTA Terbaik dan Terpercaya”

4.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung 2018

Berikut ini dijelaskan beberapa jabatan dan uraian tugas pada PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya meliputi :

1. Kepala Cabang

Kepala cabang merupakan pimpinan dan penanggungjawab atas kegiatan perusahaan cabang secara menyeluruh yang memberikan pertanggungjawaban kepada kantor pusat. Kepala cabang mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- a. Memimpin, menetapkan, dan melaksanakan arah cabang, sasaran, strategi dan proses pengelolaan kegiatan di cabang.
- a. Mengelola sumber daya manusia di cabang.
- b. Membuat laporan bulanan cabang termasuk penjualan unit sepeda motor dan pendapatan service untuk dikirim ke Arista Pusat.

2. Koordinator Administrasi

Koordinator Administrasi bertanggung jawab kepada Kepala Cabang dan langsung membawahi kasir dan staff administrasi. Tugas dan tanggung jawabnya yaitu :

- a. Memimpin, mengawasi, dan melaksanakan kegiatan administrasi di perusahaan.
- b. Memimpin kegiatan training untuk karyawan baru.
- c. Membuat laporan bulanan penjualan unit sepeda motor dan pendapatan *service* untuk diserahkan ke Kepala Cabang dan Arista Pusat.

3. Supervisor

Supervisor bertanggung jawab kepada kepala cabang dan membawahi *marketing*. Tugas *Supervisor* adalah sebagai berikut:

- a. Memimpin, mengatur, melaksanakan kegiatan penjualan dalam hal mempromosikan produk perusahaan kepada konsumen.
- b. Mengawasi dan memotivasi Wiraniaga dalam melakukan kegiatan penjualan.
- c. Mengawasi pelaksanaan penjualan kendaraan perusahaan.
- d. Membuat laporan penjualan unit sepeda motor harian maupun bulanan untuk diserahkan kepada Kepala Cabang.

4. *Counter Sales*

Counter Sales bertanggung jawab kepada Kepala Cabang untuk melakukan penjualan produk perusahaan. Tugas dan tanggung jawabnya yaitu :

- a. Melaksanakan kegiatan penjualan di lingkungan perusahaan.
- b. Melayani dan memberikan informasi kepada konsumen yang datang langsung ke perusahaan.

5. *Marketing*

Marketing dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Cabang dan *Supervisor*. Tugas dan tanggung jawabnya yaitu :

- a. Melakukan surat menyurat untuk mencari konsumen dan menjaga hubungan baik dengan konsumen.
- b. Melayani konsumen yang datang untuk meminta informasi mengenai kendaraan yang akan dibeli di pameran-pameran perusahaan diluar lingkungan perusahaan (pameran di tempat umum seperti Mall, Pasar, dll).
- c. Mencari dan memberikan informasi mengenai produk perusahaan kepada konsumen.

6. Kasir

Kasir dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab kepada Koordinator Administrasi. Tugas dan tanggung jawabnya yaitu :

- a. Melakukan transaksi penerimaan maupun pengeluaran kas untuk kepentingan perusahaan.
- b. Mengelola kas perusahaan.
- c. Melayani konsumen yang ingin melakukan transaksi pembayaran penjualan unit sepeda motor maupun *service*.
- d. Membuat laporan harian dan bulanan kas (kas besar, kas kecil, kas *Supply Order/SO*, & kas Proposal Aktivitas/PA)
- e. Membuat laporan rekonsiliasi bank.
- f. Menyetorkan pendapatan perusahaan dari hasil penjualan unit, part dan *service* ke Arista Pusat melalui Bank secara rutin.

7. Administrasi Unit

Dalam menjalankan tugasnya, administrasi unit bertanggung jawab kepada Koordinator Administrasi dan membawahi PDI (*Pre Delivery Inspection*). Tugas dan tanggung jawabnya yaitu :

- a. Mengawasi penerimaan kendaraan yang diterima dari YMKI (Yamaha Motor Kencana Indonesia).
- b. Mengajukan faktur (*invoice*) ke YMKI (Yamaha Motor Kencana Indonesia).
- c. Menyusun laporan keluar masuknya unit sepeda motor.
- d. Menyusun laporan penjualan kendaraan dan pengurusan surat-surat kendaraan.
- e. Input SPK (Surat Pesanan Konsumen).
- f. Membuat surat BSTB (Bukti Serah Terima Barang).

8. Administrasi *Collection*

Dalam menjalankan tugasnya, administrasi *collection* bertanggung jawab kepada Koordinator Administrasi. Tugas dan tanggung jawabnya yaitu :

- a. Membuat tagihan kepada pihak pembiayaan (*Leasing*).
- b. Mengawasi pembayaran piutang dari pihak pembiayaan (*Leasing*).
- c. Memproses pembuatan STNK dan BPKB ke Samsat melalui Birojasa.
- d. Melayani konsumen yang ingin mengambil surat-surat kendaraan, seperti STNK dan BPKB.
- e. Menyerahkan BPKB kendaraan kredit kepada pihak pembiayaan (*Leasing*).
- f. Mengajukan tagihan BBN ke Arista Pusat.

9. Kepala Mekanik

Dalam menjalankan tugasnya, kepala mekanik bertanggung jawab kepada Kepala Cabang dan membawahi mekanik. Tugas dan tanggung jawabnya yaitu :

- a. Bertanggung jawab atas ketentuan target penjualan *service* dan *spareparts*.
- b. Bertanggung jawab atas hasil kerja mekanik.
- c. Bertanggung jawab untuk menyelesaikan masalah konsumen yang terkait dengan *service* dan *spareparts*.
- d. Melayani konsumen yang akan melakukan *service* kendaraan.
- e. Bertanggung jawab untuk memberitahukan perkiraan biaya kepada konsumen atas pergantian *service* yang dilakukan.
- f. Melaksanakan training yang berkaitan dengan spesialisasi pekerjaannya.

10. Counter Service

Counter Service dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab kepada Koordinator Administrasi dan Kepala mekanik. Tugas dan tanggung jawabnya yaitu :

- a. Menyiapkan surat PKB (Perintah Kerja Bengkel) untuk diserahkan kepada mekanik guna mengambil *spareparts* dari gudang *spareparts*.
- b. Melakukan penagihan klaim KSG (Kartu Service Gratis) dan klaim penggantian *spareparts* ke YMKI.

- c. Memastikan pembayaran klaim KSG dan *spareparts* oleh YMKI sesuai dengan tagihan yang diajukan.
- d. Membuat laporan harian penerimaan kas bengkel dan menyamakan total penerimaannya dengan Kasir.
- e. Membuat laporan bulanan pendapatan bengkel untuk diserahkan ke Koordinator Administrasi.

11. *Counter Sparepart dan Inventory*

Counter Sparepart dan Inventory dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab kepada Koordinator Administrasi dan Kepala Mekanik. Tugas dan tanggung jawabnya yaitu:

- a. Mengelola penerimaan dan pengeluaran *spareparts* dan oli.
- b. Melakukan *Stock Opname spareparts* dan oli 1 (satu) bulan sekali.
- c. Menjaga keseimbangan jumlah stock di gudang.
- d. Menata dan menjaga kerapian gudang *spareparts* dan lemari *display spareparts*.
- e. Melayani konsumen yang membutuhkan informasi serta membeli *spareparts* dan oli.
- f. Mengajukan pembelian *spareparts* dan oli ke Kepala Cabang dan Koordinator Administrasi.
- g. Melakukan *Update* kartu stok.
- h. Menyajikan laporan stok akhir bulan.
- i. Menyajikan laporan stok *opname* bulanan.

12. Mekanik

Mekanik dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Mekanik. Tugas dan tanggung jawabnya yaitu :

- a. Bertanggung jawab atas kualitas hasil kerja.
- b. Bertanggung jawab terhadap problem teknik yang timbul dan mengikuti *training* yang berkaitan dengan spesialisasi pekerjaanya.

13. *Pre-Delivery Inspection (PDI)*.

PDI dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab kepada Koordinator Administrasi dan Administrasi Unit. Tugas dan tanggung jawabnya yaitu :

- a. Melakukan serah terima kendaraan dengan konsumen.
- b. Melakukan pengecekan kendaraan dari YMKI.
- c. Bertanggung jawab terhadap kebersihan kendaraan dan kelengkapan kendaraan.

14. *Driver*

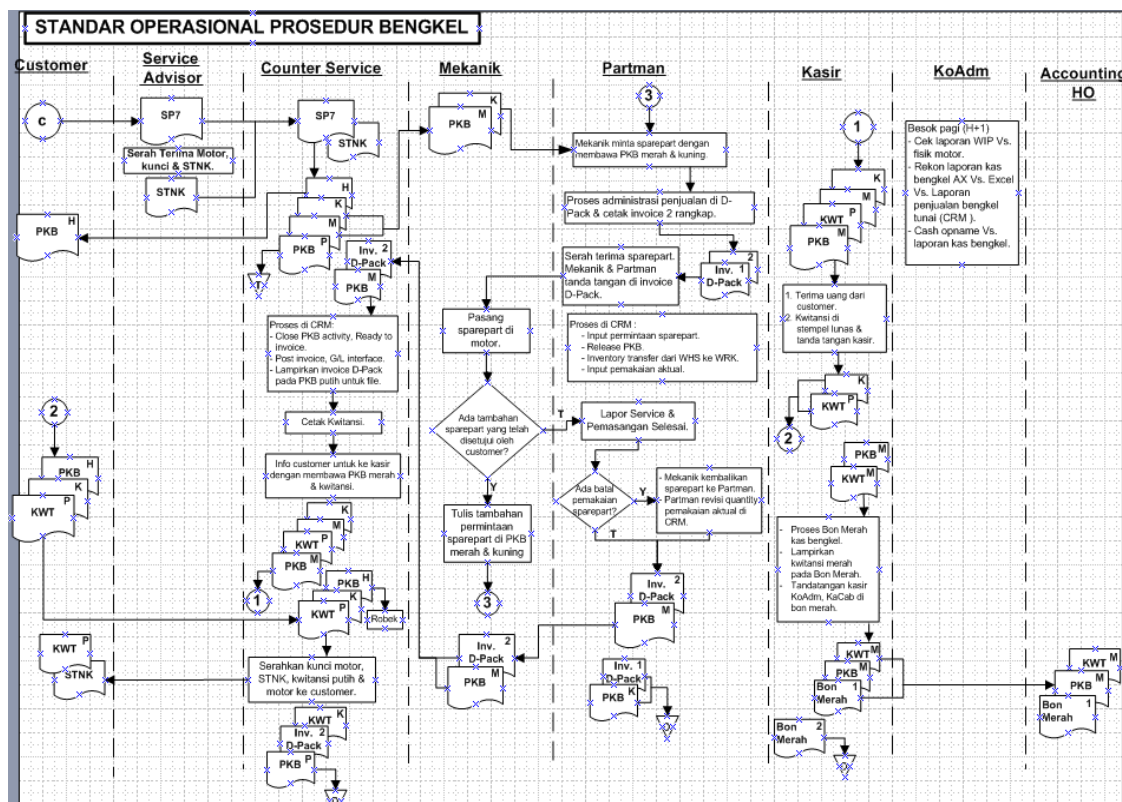
Tugas dan tanggung jawab *driver* diantaranya :

- a. Mengantarkan kendaraan ke alamat konsumen.
- b. Mengantarkan kendaraan yang akan disimpan di pameran-pameran perusahaan.

4.1.4 Standard Operating Procedure (SOP) Bengkel PT. Arista Mitra Lestari

Soekarno Hatta Bandung

A. SOP Alur Kerja Bengkel



Gambar 4.2 Standard Operating Procedure (SOP) Alur Kerja Bengkel

Sumber: KOADM PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung (2018)

B. SOP Pelayanan Servis

1. Sebelum Pengerjaan

- Pengaturan parkir sepeda motor
- Pendaftaran servis
- Pemberian nomor urut servis
- Pengecekan awal (SP7) dan pemasangan SOP-Card
- Persilahkan konsumen ke ruang tunggu
- Koordinasi pekerjaan dengan teknisi

2. Saat Pengerjaan

- a) Pemahaman surat perintah kerja
- b) Mempersiapkan peralatan yang dibutuhkan
- c) Mempergunakan *bikelift*
- d) Proses pengerjaan
- e) Pemeriksaan hasil kerja
- f) Merapikan Peralatan dan membersihkan sepeda motor

3. Setelah Pengerjaan

- a) Pemeriksaan akhir seluruh pekerjaan
- b) Melakukan *final check* (tekanan ban, RPM dan kekencangan)
- c) Tes fungsi dan laik jalan
- d) Penjelasan hasil kerja dan penyerahan part bekas
- e) Penyelesaian administrasi

4.2 Hasil Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017:157) Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrument penelitian. Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian.

Jumlah instrument penelitian tergantung pada jumlah variabel penelitian yang telah ditetapkan untuk diteliti. Dalam meneliti “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Bengkel PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung”. Dalam hal ini ada dua instrument yang dibuat yaitu :

1. Instrumen untuk mengukur Lingkungan Kerja
2. Instrumen untuk mengukur Produktivitas Tenaga Kerja

Titik tolak dari penyusunannya adalah variabel-variabel penelitian yang ditetapkan untuk diteliti. Dari variabel-variabel tersebut diberikan definisi operasionalnya, dan selanjutnya ditentukan indikator yang akan diukur. Dari indikator ini kemudian dijabarkan menjadi butir-butir pertanyaan atau pernyataan. Untuk memudahkan penyusunan instrument, maka perlu digunakan “operasional variabel” atau “kisi-kisi instrumen”.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan kuesioner dengan 30 butir pernyataan yang disebar kepada 55 orang responden. Instrumen produktivitas tenaga kerja yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 14 butir pernyataan dan instrument lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 16 butir pernyataan. Total 30 butir pernyataan dalam kuesioner sebanyak 55 eksemplar, kembali diterima oleh penulis sebanyak 55 eksemplar. Setelah diverifikasi oleh penulis, ternyata keseluruhannya dinilai valid.

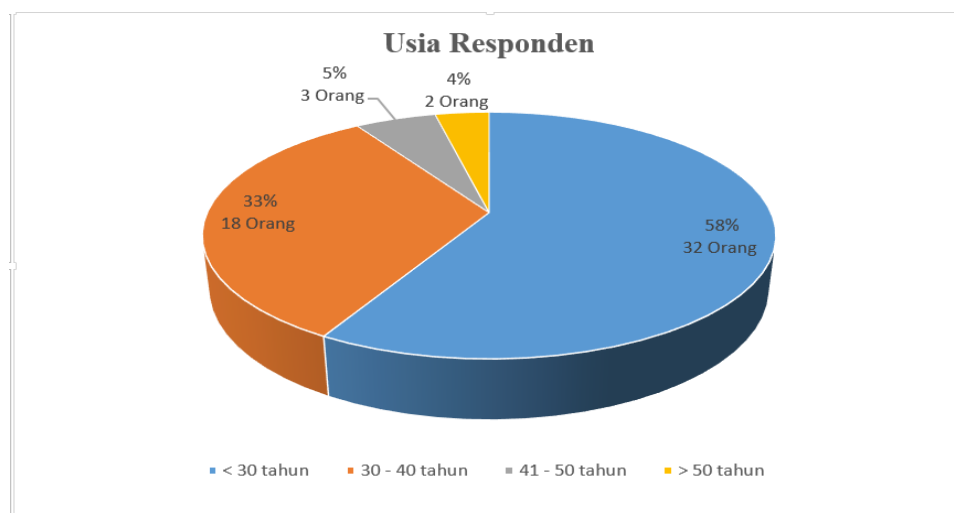
4.3 Karakteristik Responden

Pada bagian ini akan dibahas mengenai analisa karakteristik responden yang tentu akan sangat diperlukan dalam penelitian. Untuk mengetahui adanya keterkaitan antara Lingkungan Kerja terhadap produktivitas Tenaga Kerja di Bengkel PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta maka penulis menyebarkan kuesioner kepada 55 responden seluruh tenaga kerja yang ada di PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung. Kuesioner yang telah disebar sebanyak 55 eksemplar, kembali diterima oleh penulis sebanyak 55 eksemplar. Setelah penulis lihat bahwa keseluruhan

pertanyaan kuesioner telah diisi lengkap maka penulis mengumpulkan data mengenai karakteristik responden.

Responden pada penelitian ini adalah Tenaga Kerja Bengkel PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung yang berjumlah 55 orang. Berikut ini disajikan karakteristik responden yang meliputi usia responden, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama kerja.

1. Usia Responden

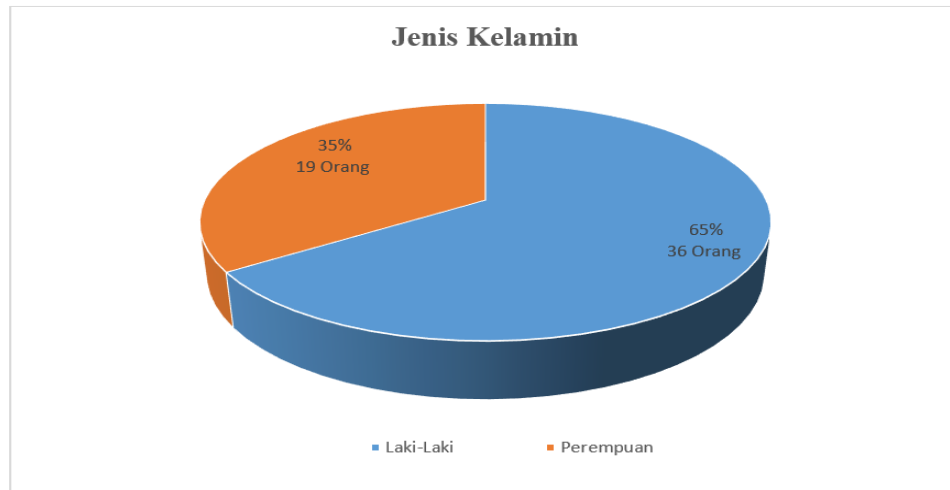


Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2018

Berdasarkan usia responden, dapat kita lihat bahwa urutan tertinggi sebanyak 32 orang dengan presentase 58% berada pada usia < 30 tahun. Peringkat kedua sebanyak 18 orang berada di kisaran usia 30-40 tahun. Selanjutnya sebanyak 3 orang ada di kisaran usia 41-50 tahun dan terakhir ada 2 orang di usia > 50 tahun.

2. Jenis Kelamin Responden

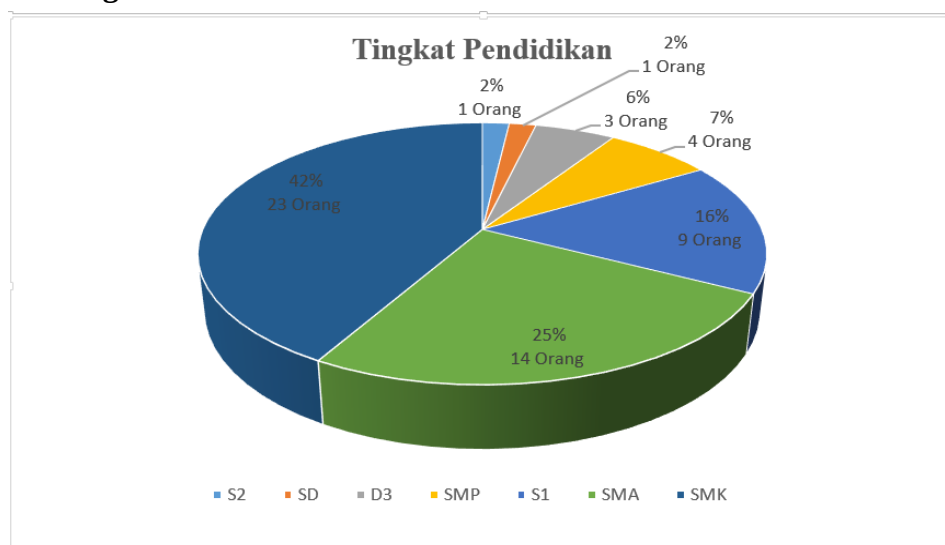


Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2018

Dari data kuesioner yang terkumpul, dapat dilihat bahwa mayoritas tenaga kerja di PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 36 orang atau jika dipresentasikan ialah 65%. Sedangkan perempuan menduduki minoritas sebanyak 35% atau hanya 19 orang saja.

3. Tingkat Pendidikan

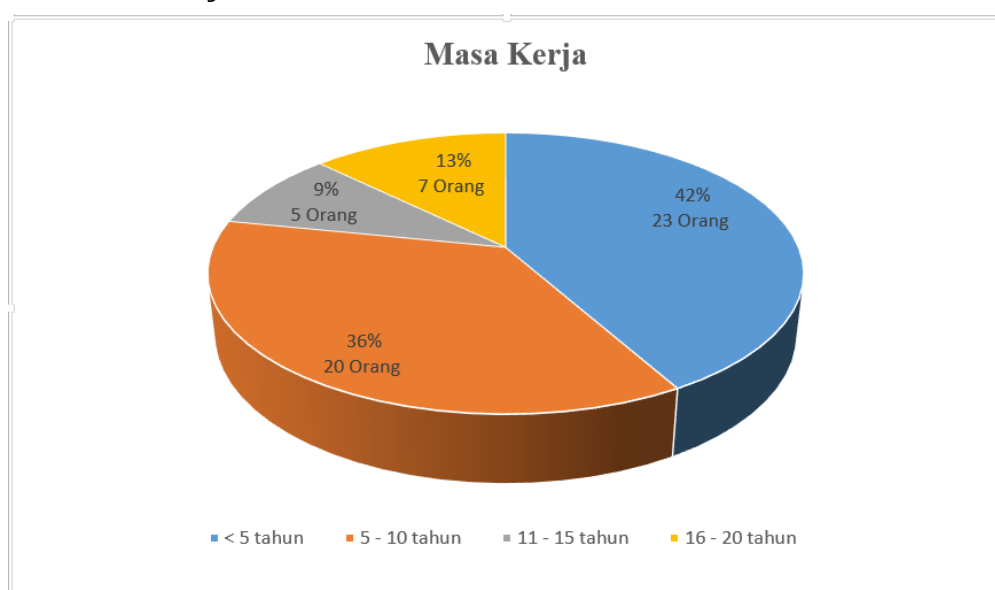


Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2018

Mengenai tingkat pendidikan di PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung, jumlah terendah diduduki SD dan S2 masing-masing sebesar 2% dengan jumlah 1 orang saja. Lalu selanjutnya sebesar 6% atau 3 orang ada di tingkat pendidikan D3 dan tingkat SMP dengan jumlah 4 orang atau dipersentasekan sebesar 7%. Lalu diikuti oleh tingkat pendidikan S1 sebesar 16% atau 9 orang dan tingkat SMA 25% atau 14 orang. Mayoritas tenaga kerjanya berada pada tingkat pendidikan SMK sebanyak 42% atau 23 orang.

4. Masa Kerja



Gambar 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2018

Dilihat dari masa kerjanya di kisaran < 5 tahun ternyata menempati posisi tertinggi dengan jumlah 23 orang atau 42%. Lalu diikuti oleh kisaran 5-10 tahun sebanyak 36% atau 20 orang dan kisaran umur 16-20 tahun ialah 13% atau 7 orang. Terendah masa kerja tenaga kerja di PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung ada di angka 9% atau 5 orang yang ada di kisaran 11-15 tahun.

4.4 Hasil Penelitian

Bab ini membahas mengenai uraian dan analisis data-data yang diperoleh dari hasil penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja. Data yang diolah dalam penelitian ini yaitu data primer yang merupakan hasil kuesioner yang disebarakan kepada 55 orang responden yaitu tenaga kerja di Bengkel PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung. Data tersebut merupakan data pokok dimana analisisnya ditunjang oleh data-data sekunder yang analisisnya didapat dari hasil observasi di lapangan dan beberapa sumber pustaka untuk memperkuat dan memperdalam hasil analisis.

4.4.1 Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan menyajikan tabel distribusi frekuensi jawaban responden yang merupakan variabel penelitian. Dari tabel tersebut dapat diperoleh nilai skor total untuk masing-masing variabel akan dikategorikan ke dalam 5 kategori atau pilihan jawaban.

Untuk mengetahui gambaran deskriptif tiap item, subvariabel dan variabel penelitian, maka peneliti menggunakan kriteria sebagai berikut :

1. Nilai Indeks Minimum = 1 x jumlah soal x jumlah responden
2. Nilai Indeks Maksimum = 5 x jumlah soal x jumlah responden
3. Interval = nilai indeks max – nilai indeks min
4. Jarak interval = $\frac{\text{Interval}}{\text{Jumlah Jenjang}} = \frac{\text{Interval}}{5}$

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju

Gambar 4.7 Jarak Interval pada Garis Kontinum

A. Lingkungan Kerja

Deskripsi dilakukan untuk mengetahui gambaran lingkungan kerja. Deskripsi ini dijelaskan melalui skor-skor yang didapatkan melalui hasil pengolahan terhadap item-item pertanyaan pada variabel lingkungan kerja yang kemudian dianalisis. Peneliti menghitung skor total setiap dimensi dan skor total variabelnya dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 4.1

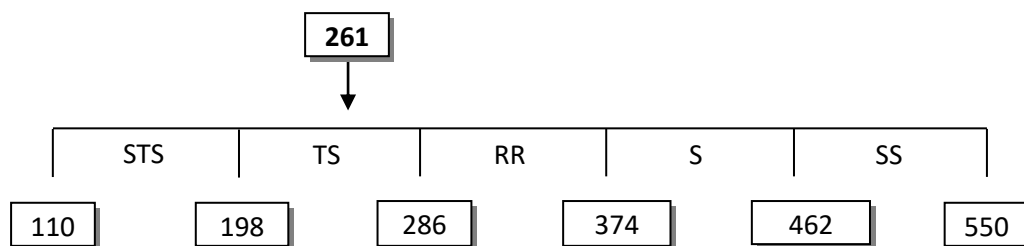
Rekapitulasi Skor Dimensi Pewarnaan Ruangan

No.	Dimensi Pewarnaan Ruangan	Frekuensi Jawaban Responden					Skor
		5	4	3	2	1	
1	Warna dinding di lingkungan kerja saya sangat mendukung pikiran dan semangat saya ketika mengerjakan pekerjaan.	5	7	8	27	8	139
2	Warna benda-benda pada ruang kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk bekerja.	1	9	6	24	15	122
Skor Total							261

Sumber : Data Penelitian 2018

1. Nilai Indeks Minimum = $1 \times 2 \times 55 = 110$
2. Nilai Indeks Maksimum = $5 \times 2 \times 55 = 550$
3. Interval = $550 - 110 = 440$
4. Jarak interval = $440 : 5 = 88$

Untuk mengkategorikan penilaian responden terhadap dimensi pewarnaan ruangan dibuatlah garis interval sebagai berikut:



Gambar 4.8 Kategori Dimensi Pewarnaan Ruangan

Untuk dimensi pewarnaan ruangan diketahui bahwa penilaian responden berada dalam kategori tidak setuju dengan skor aktual 261. Persentase yang diperoleh adalah $261 / (5 \times 2 \times 55) \times 100\% = 261 / 550 \times 100\% = 47,5\%$.

Tabel 4.2

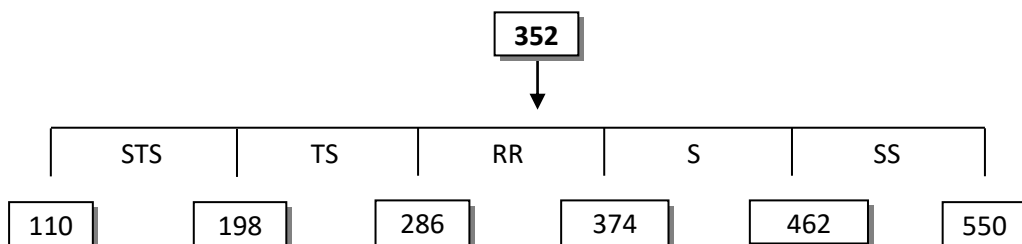
Rekapitulasi Skor Dimensi Kebersihan

No.	Dimensi Kebersihan	Frekuensi Jawaban Responden					Skor
		5	4	3	2	1	
3	Kebersihan ruang kerja saya sangat mendukung kondisi kejiwaan dan semangat saya dalam bekerja.	6	21	22	6	0	192
4	Ketersediaan WC yang bersih dan nyaman sangat mendukung kondisi kejiwaan dan semangat saya dalam bekerja.	5	10	16	23	1	160
Skor Total							352

Sumber : Data Penelitian 2018

1. Nilai Indeks Minimum = $1 \times 2 \times 55 = 110$
2. Nilai Indeks Maksimum = $5 \times 2 \times 55 = 550$
3. Interval = $550 - 110 = 440$
4. Jarak interval = $440 : 5 = 88$

Untuk mengkategorikan penilaian responden terhadap dimensi kebersihan dibuatlah garis interval sebagai berikut:



Gambar 4.9 Kategori Dimensi Kebersihan

Untuk dimensi kebersihan diketahui bahwa penilaian responden berada dalam kategori sedang dengan skor aktual 352. Persentase yang diperoleh adalah $352 / (5 \times 2 \times 55) \times 100\% = 352 / 550 \times 100\% = 64,0\%$.

Tabel 4.3

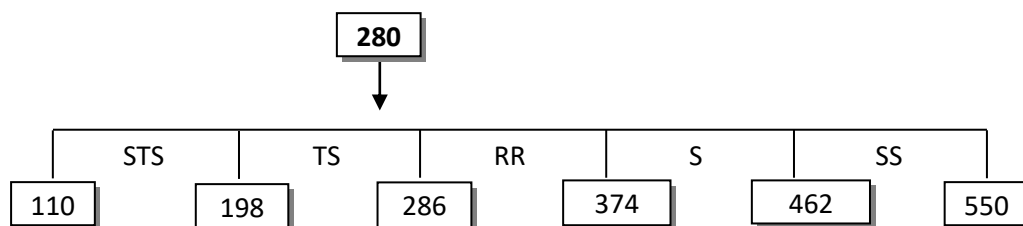
Rekapitulasi Skor Dimensi Pertukaran Udara

No.	Dimensi Pertukaran Udara	Frekuensi Jawaban Responden					Skor
		5	4	3	2	1	
5	Alat pengatur suhu udara (AC, kipas angin, dll) sangat mendukung saya agar tetap bekerja secara produktif.	2	6	12	32	3	137
6	Berfungsinya ventilasi di sekitar ruang kerja saya membuat fisik saya tetap segar tidak cepat lelah dalam bekerja.	0	12	15	22	6	143
Skor Total							280

Sumber : Data Penelitian 2018

1. Nilai Indeks Minimum = $1 \times 2 \times 55 = 110$
2. Nilai Indeks Maksimum = $5 \times 2 \times 55 = 550$
3. Interval = $550 - 110 = 440$
4. Jarak interval = $440 : 5 = 88$

Untuk mengkategorikan penilaian responden terhadap dimensi pertukaran udara dibuatlah garis interval sebagai berikut:



Gambar 4.10 Kategori Dimensi Pertukaran Udara

Untuk dimensi pertukaran udara diketahui bahwa penilaian responden berada dalam kategori tidak setuju dengan skor aktual 280. Persentase yang diperoleh adalah $280 / (5 \times 2 \times 55) \times 100\% = 280 / 550 \times 100\% = 50,9\%$.

Tabel 4.4

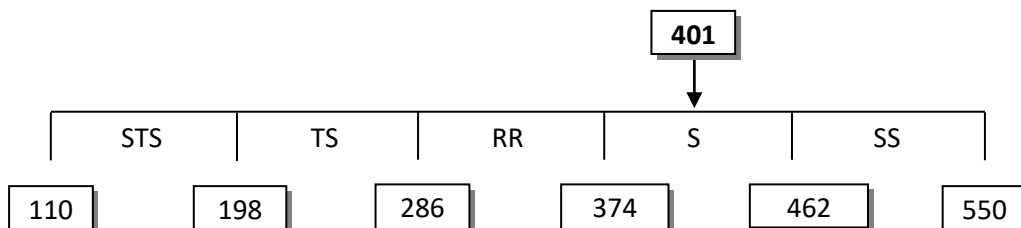
Rekapitulasi Skor Dimensi Penerangan

No.	Dimensi Penerangan	Frekuensi Jawaban Responden					Skor
		5	4	3	2	1	
7	Intensitas cahaya yang sesuai di lingkungan kerja saya mempengaruhi fisik saya dan sangat mendukung saya ketika bekerja.	2	42	3	7	1	202
8	Pencahayaan dengan menggunakan sinar matahari yang cukup membuat saya mempunyai produktivitas yang tinggi dalam bekerja.	1	37	12	5	0	199
Skor Total							401

Sumber : Data Penelitian 2018

1. Nilai Indeks Minimum = $1 \times 2 \times 55 = 110$
2. Nilai Indeks Maksimum = $5 \times 2 \times 55 = 550$
3. Interval = $550 - 110 = 440$
4. Jarak interval = $440 : 5 = 88$

Untuk mengkategorikan penilaian responden terhadap dimensi penerangan dibuatlah garis interval sebagai berikut:



Gambar 4.11 Kategori Dimensi Penerangan

Untuk dimensi penerangan diketahui bahwa penilaian responden berada dalam kategori setuju dengan skor aktual 401. Persentase yang diperoleh adalah $401 / (5 \times 2 \times 55) \times 100\% = 401 / 550 \times 100\% = 72,9\%$.

Tabel 4.5

Rekapitulasi Skor Dimensi Keamanan

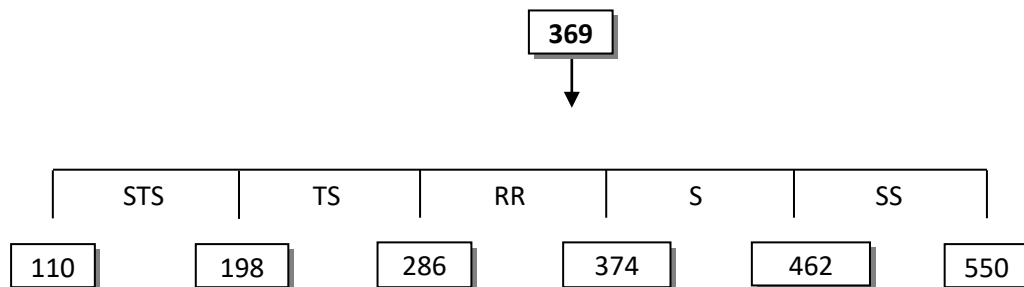
No.	Dimensi Keamanan	Frekuensi Jawaban Responden					Skor
		5	4	3	2	1	
9	Adanya jaminan keselamatan karyawan ketika sedang melaksanakan tugas membuat saya merasa sangat nyaman sehingga mempengaruhi tingkat produktivitas saya.	2	36	15	1	1	202
10	Peralatan keamanan di sekitar tempat kerja saya membuat saya merasa sangat aman sehingga saya dapat berkonsentrasi terhadap pekerjaan saya.	1	15	25	13	1	167
Skor Total							369

Sumber : Data Penelitian 2018

1. Nilai Indeks Minimum = $1 \times 2 \times 55 = 110$
2. Nilai Indeks Maksimum = $5 \times 2 \times 55 = 550$
3. Interval = $550 - 110 = 440$

4. Jarak interval $= 440 : 5 = 88$

Untuk mengkategorikan penilaian responden terhadap dimensi keamanan dibuatlah garis interval sebagai berikut:



Gambar 4.12 Kategori Dimensi Keamanan

Untuk dimensi keamanan diketahui bahwa penilaian responden berada dalam kategori ragu-ragu dengan skor aktual 369. Persentase yang diperoleh adalah $369 / (5 \times 2 \times 55) \times 100\% = 369 / 550 \times 100\% = 67,1\%$.

Tabel 4.6

Rekapitulasi Skor Dimensi Kebisingan

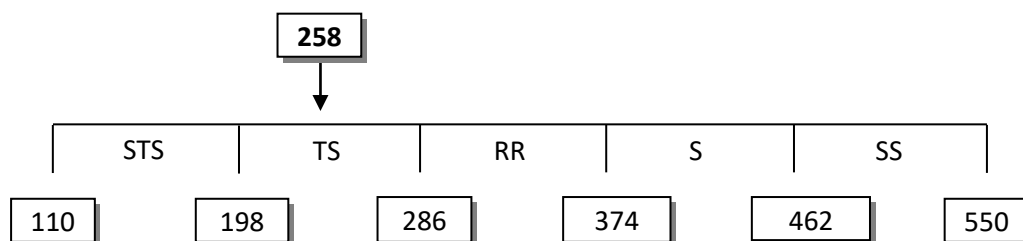
No.	Dimensi Kebisingan	Frekuensi Jawaban Responden					Skor
		5	4	3	2	1	
11	Konstruksi kantor dan ruang kerja yang tenang sangat mendukung konsentrasi saya ketika bekerja.	1	6	11	31	6	130
12	Alat peredam suara sangat berguna ketika saya sedang bekerja jika kondisi lingkungan kerja saya mengalami kebisingan.	1	8	9	27	10	128
Skor Total							258

Sumber : Data Penelitian 2018

1. Nilai Indeks Minimum $= 1 \times 2 \times 55 = 110$

2. Nilai Indeks Maksimum = $5 \times 2 \times 55 = 550$
3. Interval = $550 - 110 = 440$
4. Jarak interval = $440 : 5 = 88$

Untuk mengkategorikan penilaian responden terhadap dimensi kebisingan dibuatlah garis interval sebagai berikut:



Gambar 4.13 Kategori Dimensi Kebisingan

Untuk dimensi kebisingan diketahui bahwa penilaian responden berada dalam kategori tidak setuju dengan skor aktual 258. Persentase yang diperoleh adalah $258 / (5 \times 2 \times 55) \times 100\% = 258 / 550 \times 100\% = 46,9\%$.

Tabel 4.7

Rekapitulasi Skor Lingkungan Kerja Fisik

No.	Lingkungan Kerja Fisik	Skor
1	Dimensi Pewarnaan Ruangan	261
2	Dimensi Kebersihan	352
3	Dimensi Pertukaran Udara	280
4	Dimensi Penerangan	401
5	Dimensi Keamanan	369
6	Dimensi Kebisingan	258
Total		1921

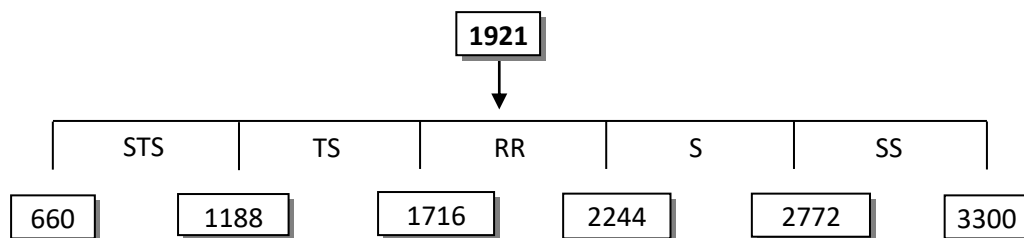
Sumber : Data Penelitian 2018

1. Nilai Indeks Minimum = $1 \times 12 \times 55 = 660$
2. Nilai Indeks Maksimum = $5 \times 12 \times 55 = 3300$

$$3. \text{ Interval} = 3300 - 660 = 2640$$

$$4. \text{ Jarak interval} = 2640 : 5 = 528$$

Untuk mengkategorikan penilaian responden terhadap lingkungan kerja fisik dibuatlah garis interval sebagai berikut:



Gambar 4.14 Kategori Lingkungan Kerja Fisik

Untuk lingkungan kerja fisik diketahui bahwa penilaian responden berada dalam kategori ragu-ragu dengan skor aktual 1921. Persentase yang diperoleh adalah $1921 / (5 \times 12 \times 55) \times 100\% = 1921 / 3300 \times 100\% = 58,2\%$.

Tabel 4.8

Rekapitulasi Skor Dimensi Hubungan Antar Karyawan

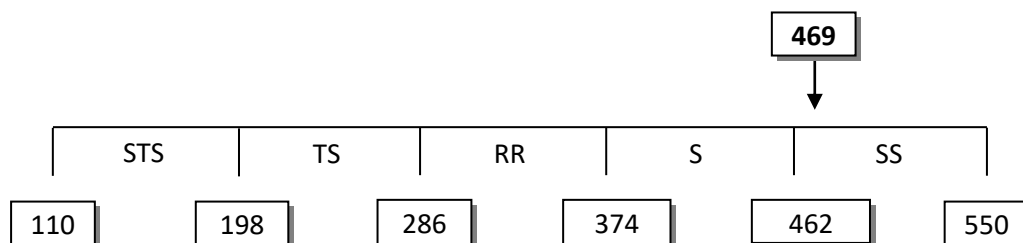
No.	Dimensi Hubungan Antar Karyawan	Frekuensi Jawaban Responden					Skor
		5	4	3	2	1	
13	Komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja saya sangat mendukung saya untuk mempunyai tingkat produktivitas yang tinggi dalam bekerja.	19	32	2	2	0	233
14	Saya selalu membantu rekan kerja saya ketika mereka membutuhkan pertolongan.	18	35	2	0	0	236
Skor Total							469

Sumber : Data Penelitian 2018

$$1. \text{ Nilai Indeks Minimum} = 1 \times 2 \times 55 = 110$$

2. Nilai Indeks Maksimum = $5 \times 2 \times 55 = 550$
3. Interval = $550 - 110 = 440$
4. Jarak interval = $440 : 5 = 88$

Untuk mengkategorikan penilaian responden terhadap dimensi hubungan antar karyawan dibuatlah garis interval sebagai berikut:



Gambar 4.15 Kategori Dimensi Hubungan Antar Karyawan

Untuk dimensi hubungan antar karyawan diketahui bahwa penilaian responden berada dalam kategori sangat setuju dengan skor aktual 469. Persentase yang diperoleh adalah $469 / (5 \times 2 \times 55) \times 100\% = 469 / 550 \times 100\% = 85,3\%$.

Tabel 4.9

Rekapitulasi Skor Dimensi Hubungan Dengan Atasan

No.	Dimensi Hubungan Dengan Atasan	Frekuensi Jawaban Responden					Skor
		5	4	3	2	1	
15	Komunikasi yang intens dan konseling dengan atasan sangat membantu semangat saya dalam bekerja.	18	31	6	0	0	232
16	Saya merasa sangat bersemangat dalam bekerja jika saya mendapatkan perhatian dari atasan saya.	21	23	8	2	1	226
Skor Total							458

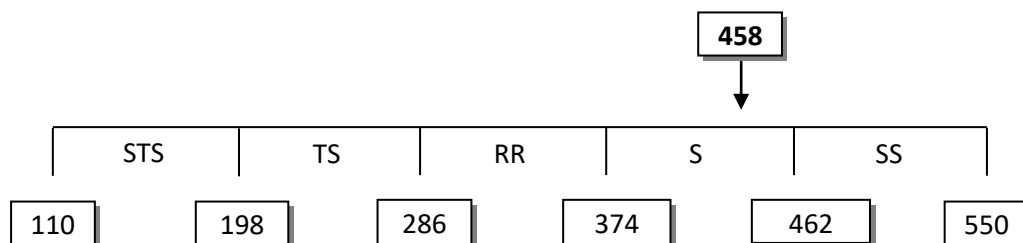
Sumber : Data Penelitian 2018

1. Nilai Indeks Minimum = $1 \times 2 \times 55 = 110$
2. Nilai Indeks Maksimum = $5 \times 2 \times 55 = 550$

3. Interval $= 550 - 110 = 440$

4. Jarak interval $= 440 : 5 = 88$

Untuk mengkategorikan penilaian responden terhadap dimensi hubungan dengan atasan dibuatlah garis interval sebagai berikut:



Gambar 4.16 Kategori Dimensi Hubungan Dengan Atasan

Untuk dimensi hubungan dengan atasan diketahui bahwa penilaian responden berada dalam kategori setuju dengan skor aktual 458. Persentase yang diperoleh adalah $458 / (5 \times 2 \times 55) \times 100\% = 458 / 550 \times 100\% = 83,3\%$.

Tabel 4.10

Rekapitulasi Skor Lingkungan Kerja Non Fisik

No.	Lingkungan Kerja Non Fisik	Skor
1	Dimensi Hubungan Antar Karyawan	469
2	Dimensi Hubungan Dengan Atasan	458
Total		927

Sumber : Data Penelitian 2018

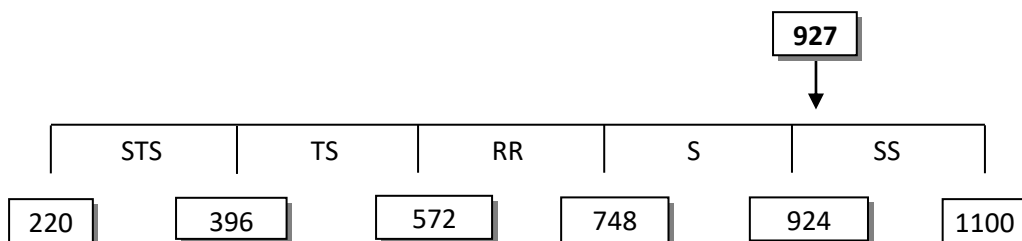
1. Nilai Indeks Minimum $= 1 \times 4 \times 55 = 220$

2. Nilai Indeks Maksimum $= 5 \times 4 \times 55 = 1100$

3. Interval $= 1100 - 220 = 880$

4. Jarak interval $= 880 : 5 = 176$

Untuk mengkategorikan penilaian responden terhadap lingkungan kerja non fisik dibuatlah garis interval sebagai berikut:



Gambar 4.17 Kategori Lingkungan Kerja Non Fisik

Untuk lingkungan kerja non fisik diketahui bahwa penilaian responden berada dalam kategori sangat setuju dengan skor aktual 927. Persentase yang diperoleh adalah $927 / (5 \times 4 \times 55) \times 100\% = 927 / 1100 \times 100\% = 84,3\%$.

Tabel 4.11

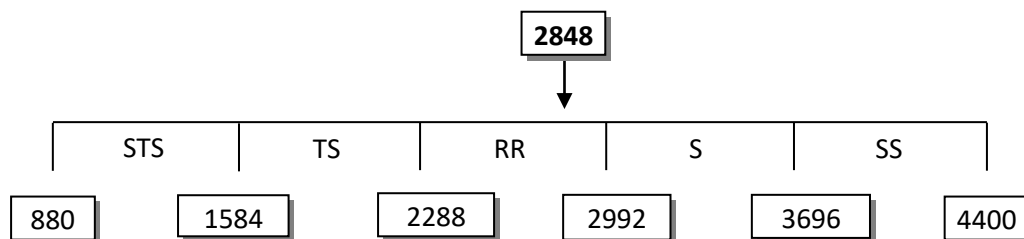
Rekapitulasi Skor Variabel Lingkungan Kerja

No.	Lingkungan Kerja	Skor
1	Lingkungan Kerja Fisik	1921
2	Lingkungan Kerja Non Fisik	927
Total		2848

Sumber : Data Penelitian 2018

1. Nilai Indeks Minimum = $1 \times 16 \times 55 = 880$
2. Nilai Indeks Maksimum = $5 \times 16 \times 55 = 4400$
3. Interval = $4400 - 880 = 3520$
4. Jarak interval = $3520 : 5 = 704$

Untuk mengkategorikan penilaian responden terhadap variabel lingkungan kerja dibuatlah garis interval sebagai berikut:



Gambar 4.18 Kategori Variabel Lingkungan Kerja

Untuk variabel lingkungan kerja diketahui bahwa penilaian responden berada dalam kategori ragu-ragu dengan skor aktual 2848. Persentase yang diperoleh adalah $2848 / (5 \times 16 \times 55) \times 100\% = 2848 / 4400 \times 100\% = 74,0\%$.

B. Produktivitas Tenaga Kerja

Deskripsi dilakukan untuk mengetahui gambaran produktivitas tenaga kerja. Deskripsi ini dijelaskan melalui skor-skor yang didapatkan melalui hasil pengolahan terhadap item-item pertanyaan pada variabel produktivitas tenaga kerja yang kemudian dianalisis. Peneliti menghitung skor total setiap dimensi dan skor total variabelnya dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 4.12

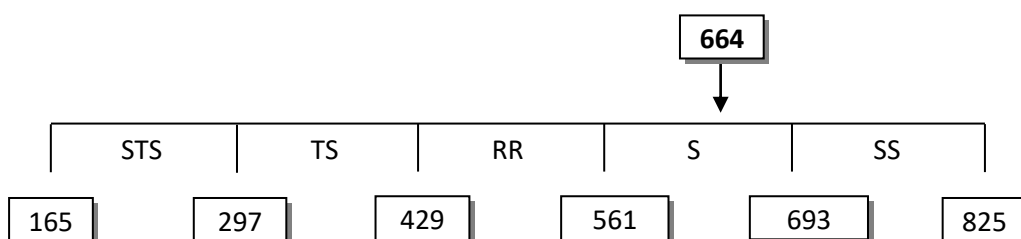
Rekapitulasi Skor Dimensi Lebih Dari Memenuhi Kualifikasi Pekerjaan

No.	Dimensi Lebih Dari Memenuhi Kualifikasi Pekerjaan	Frekuensi Jawaban Responden					Skor
		5	4	3	2	1	
1	Penyelesaian pekerjaan tepat waktu	15	33	7	0	0	228
2	Bekerja sesuai tugas dan tanggung jawab	16	24	9	6	0	215
3	Pegawai senantiasa membenahi diri untuk tujuan pekerjaan	4	48	3	0	0	221
Skor Total							664

Sumber : Data Penelitian 2018

1. Nilai Indeks Minimum = $1 \times 3 \times 55 = 165$
2. Nilai Indeks Maksimum = $5 \times 3 \times 55 = 825$
3. Interval = $825 - 165 = 660$
4. Jarak interval = $660 : 5 = 132$

Untuk mengkategorikan penilaian responden terhadap dimensi lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan dibuatlah garis interval sebagai berikut:



Gambar 4.19 Kategori Dimensi Lebih Dari Memenuhi Kualifikasi Pekerjaan

Untuk dimensi lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan diketahui bahwa penilaian responden berada dalam kategori setuju dengan skor aktual 664. Persentase yang diperoleh adalah $664 / (5 \times 3 \times 55) \times 100\% = 664 / 825 \times 100\% = 80,5\%$.

Tabel 4.13

Rekapitulasi Skor Dimensi Bermotivasi Tinggi

No.	Dimensi Bermotivasi Tinggi	Frekuensi Jawaban Responden					Skor
		5	4	3	2	1	
4	Pegawai mengembangkan diri untuk mencapai karir	8	26	6	13	2	190
5	Disiplin ingin menepati waktu	6	21	20	5	3	187
6	Lembur guna menyelesaikan tugas-tugas yang sedang dikerjakan	6	33	2	10	4	192
Skor Total							569

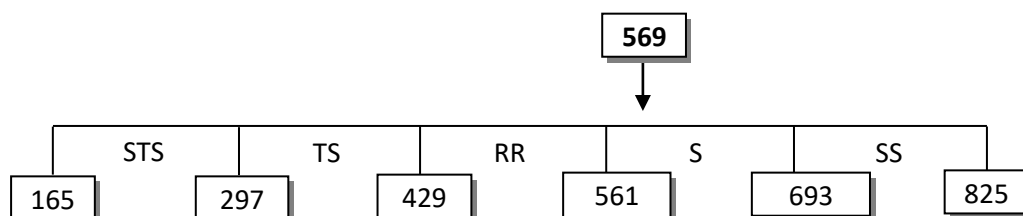
Sumber : Data Penelitian 2018

1. Nilai Indeks Minimum = $1 \times 3 \times 55 = 165$
2. Nilai Indeks Maksimum = $5 \times 3 \times 55 = 825$

3. Interval $= 825 - 165 = 660$

4. Jarak interval $= 660 : 5 = 132$

Untuk mengkategorikan penilaian responden terhadap dimensi bermotivasi tinggi dibuatlah garis interval sebagai berikut:



Gambar 4.20 Kategori Dimensi Bermotivasi Tinggi

Untuk dimensi bermotivasi tinggi diketahui bahwa penilaian responden berada dalam kategori setuju dengan skor aktual 569. Persentase yang diperoleh adalah $569 / (5 \times 3 \times 55) \times 100\% = 569 / 825 \times 100\% = 69,0\%$.

Tabel 4.14

Rekapitulasi Skor Dimensi Mempunyai Orientasi Pekerjaan Positif

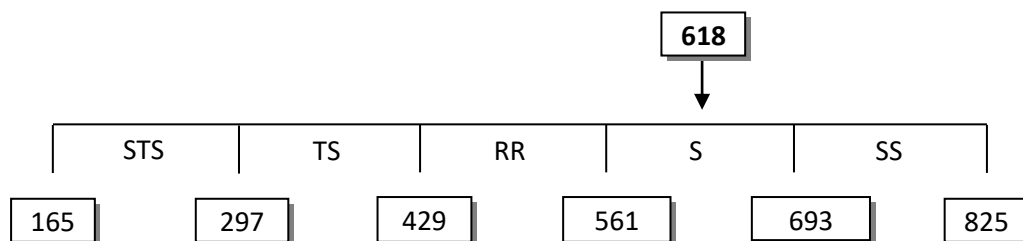
No.	Dimensi Mempunyai Orientasi Pekerjaan Positif	Frekuensi Jawaban Responden					Skor
		5	4	3	2	1	
7	Puas dengan kesempatan pekerjaan yang diberikan	9	22	5	17	2	184
8	Mau memberikan pengetahuan dan menerima tantangan	12	38	5	0	0	227
9	Bertindak luwes dan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan di kantor	8	30	13	4	0	207
Skor Total							618

Sumber : Data Penelitian 2018

1. Nilai Indeks Minimum $= 1 \times 3 \times 55 = 165$

2. Nilai Indeks Maksimum = $5 \times 3 \times 55 = 825$
3. Interval = $825 - 165 = 660$
4. Jarak interval = $660 : 5 = 132$

Untuk mengkategorikan penilaian responden terhadap dimensi mempunyai orientasi pekerjaan positif dibuatlah garis interval sebagai berikut:



Gambar 4.21 Kategori Dimensi Mempunyai Orientasi Pekerjaan Positif

Untuk dimensi mempunyai orientasi pekerjaan positif diketahui bahwa penilaian responden berada dalam kategori setuju dengan skor aktual 618. Persentase yang diperoleh adalah $618 / (5 \times 3 \times 55) \times 100\% = 618 / 825 \times 100\% = 74,9\%$.

Tabel 4.15

Rekapitulasi Skor Dimensi Kedewasaan

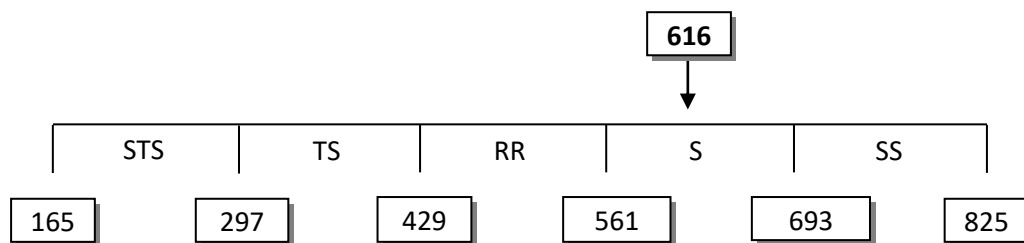
No.	Dimensi Kedewasaan	Frekuensi Jawaban Responden					Skor
		5	4	3	2	1	
10	Sadar atas kekuatan dan kelemahan terhadap diri sendiri	5	43	6	1	0	217
11	Mantap secara emosional dalam menghadapi permasalahan	10	35	9	1	0	219
12	Dapat berkinerja efektif di bawah tekanan siapapun	6	11	30	8	0	180
Skor Total							616

Sumber : Data Penelitian 2018

1. Nilai Indeks Minimum = $1 \times 3 \times 55 = 165$
2. Nilai Indeks Maksimum = $5 \times 3 \times 55 = 825$

3. Interval $= 825 - 165 = 660$
4. Jarak interval $= 660 : 5 = 132$

Untuk mengkategorikan penilaian responden terhadap dimensi kedewasaan dibuatlah garis interval sebagai berikut:



Gambar 4.22 Kategori Dimensi Kedewasaan

Untuk dimensi kedewasaan diketahui bahwa penilaian responden berada dalam kategori setuju dengan skor aktual 616. Persentase yang diperoleh adalah $616 / (5 \times 3 \times 55) \times 100\% = 616 / 825 \times 100\% = 74,7\%$.

Tabel 4.16

Rekapitulasi Skor Dimensi Bergaul Dengan Efektif

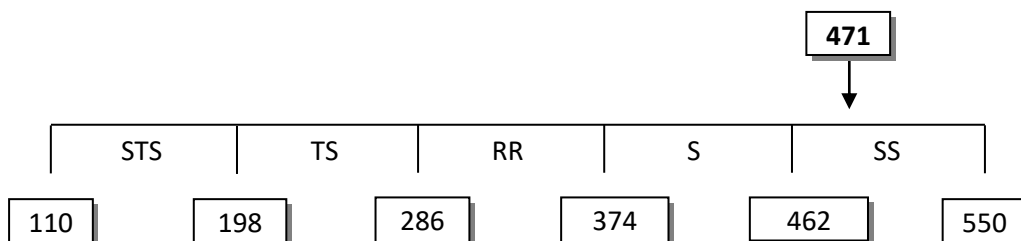
No.	Dimensi Bergaul Dengan Efektif	Frekuensi Jawaban Responden					Skor
		5	4	3	2	1	
13	Dapat bergaul dengan efektif baik dengan atasan maupun teman sejawat	11	43	1	0	0	230
14	Sanggup bekerja tim untuk meningkatkan produktivitas kerja organisasi	21	34	0	0	0	241
Skor Total							471

Sumber : Data Penelitian 2018

1. Nilai Indeks Minimum $= 1 \times 2 \times 55 = 110$
2. Nilai Indeks Maksimum $= 5 \times 2 \times 55 = 550$
3. Interval $= 550 - 110 = 440$

4. Jarak interval $= 440 : 5 = 88$

Untuk mengkategorikan penilaian responden terhadap dimensi bergaul dengan efektif dibuatlah garis interval sebagai berikut:



Gambar 4.23 Kategori Dimensi Bergaul Dengan Efektif

Untuk dimensi bergaul dengan efektif diketahui bahwa penilaian responden berada dalam kategori sangat setuju dengan skor aktual 471. Persentase yang diperoleh adalah $471 / (5 \times 2 \times 55) \times 100\% = 471 / 550 \times 100\% = 85,6\%$.

Tabel 4.17

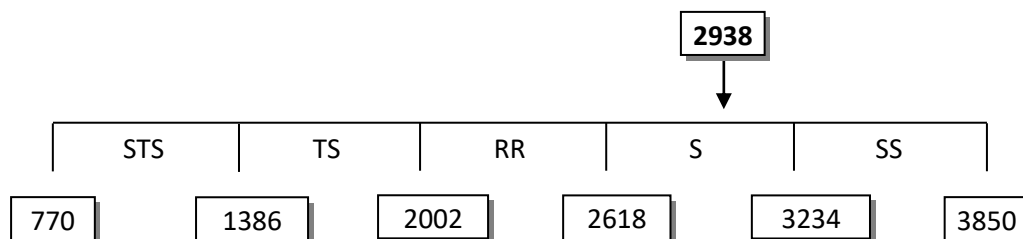
Rekapitulasi Skor Variabel Produktivitas Tenaga Kerja

No.	Produktivitas Tenaga Kerja	Skor
1	Dimensi Lebih Dari Memenuhi Kualifikasi Pekerjaan	664
2	Dimensi Bermotivasi Tinggi	569
3	Dimensi Mempunyai Orientasi Pekerjaan Positif	618
4	Dimensi Kedewasaan	616
5	Dimensi Bergaul Dengan Efektif	471
Total		2938

Sumber : Data Penelitian 2018

1. Nilai Indeks Minimum $= 1 \times 14 \times 55 = 770$
2. Nilai Indeks Maksimum $= 5 \times 14 \times 55 = 3850$
3. Interval $= 3850 - 770 = 3080$
4. Jarak interval $= 3080 : 5 = 616$

Untuk mengkategorikan penilaian responden terhadap variabel produktivitas tenaga kerja dibuatlah garis interval sebagai berikut:



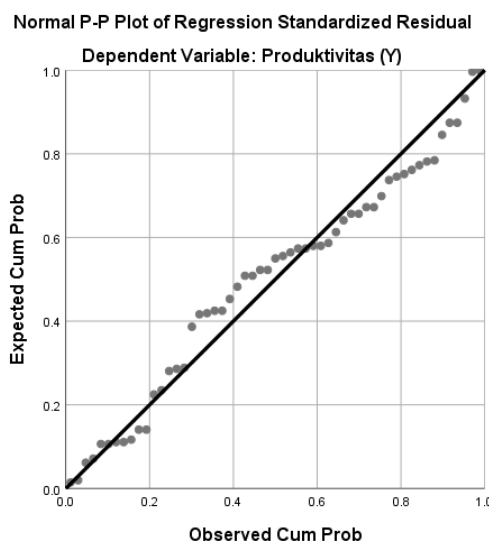
Gambar 4.24 Kategori Variabel Produktivitas Tenaga Kerja

Untuk variabel produktivitas tenaga kerja diketahui bahwa penilaian responden berada dalam kategori setuju dengan skor aktual 2938. Persentase yang diperoleh adalah $2938 / (5 \times 14 \times 55) \times 100\% = 2938 / 3850 \times 100\% = 76,3\%$.

4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

a) Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan P-Plot.



Gambar 4.25 Hasil Uji Normalitas Data

Gambar di atas menunjukkan bahwa P-Plot memiliki pola distribusi normal karena pencaran data berada tepat di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal tersebut. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

b) Analisis Regresi Linear Sederhana

Hasil analisis data dengan bantuan pengolahan komputer berdasarkan perhitungan SPSS versi 25.0 for windows sebagai berikut :

Tabel 4.18
Hasil Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.982	7.144		3.917	.000
	Lingkungan Kerja (X)	.531	.130	.489	4.077	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Berdasarkan tabel di atas maka diperoleh persamaan :

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

$$\hat{Y} = 27,982 + 0,531X$$

Persamaan di atas menunjukkan besar koefisien regresi variabel lingkungan kerja adalah positif yaitu 0,531 yang menunjukkan adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja. Jika lingkungan kerja menurun satu satuan maka akan menurunkan produktivitas tenaga kerja sebesar 0,531 dan sebaliknya. Jika lingkungan kerja bernilai nol maka produktivitas tenaga kerja bernilai 27,982.

c) Koefisien Determinasi

Berikut ini hasil analisis koefisien determinasi.

Tabel 4.19
Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.489 ^a	.239	.224	5.59077

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X)

b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa besarnya koefisien korelasi antara lingkungan kerja dengan produktivitas tenaga kerja adalah 0,489 yang menunjukkan hubungan cukup. Sehingga diperoleh nilai Koefisien determinasi (KD) sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,489)^2 \times 100\% \\
 &= 0,239 \times 100\% \\
 &= 23,9\%
 \end{aligned}$$

Dengan demikian, koefisien determinasinya adalah 23,9% yang berarti produktivitas tenaga kerja sebesar 23,9% ditentukan oleh lingkungan kerja sedangkan sisanya 76,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Sehingga pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja sebesar 23,9%.

d) Pengujian Hipotesis

Keputusan yang diambil adalah sebagai berikut :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja dengan produktivitas tenaga kerja

H_1 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja dengan produktivitas tenaga kerja

Dasar dari pengambilan keputusan adalah :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka H_0 diterima.

Atau :

- a. Jika $p\text{ value} < 0,05$ maka H_0 ditolak.
- b. Jika $p\text{ value} > 0,05$ maka H_0 diterima.

Pada tabel 4.20 tampak nilai t_{hitung} sebesar 4,077. Sedangkan harga kritis nilai t_{tabel} dengan derajat bebas $n - 2 = 55 - 2 = 53$ pada $\alpha (0,05)$ sebesar $\pm 2,006$. Dengan demikian $t_{hitung} (4,077) > t_{tabel} (2,006)$ atau $p\text{-value} (0,000) < 0,05$, sehingga H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja dengan produktivitas tenaga kerja.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 Hasil Lingkungan Kerja di Bengkel PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung

Hasil perhitungan presentase pencapaian dan perdimensi lingkungan kerja terhadap 55 responden yang ada di Bengkel PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta yaitu untuk dimensi pewarnaan ruangan diketahui bahwa penilaian responden berada dalam kategori tidak setuju/rendah dengan skor aktual 261. Persentase yang diperoleh adalah 47,5%. Hal tersebut diperkuat dari hasil penelitian bahwa warna dinding di lingkungan bengkel dinilai kurang baik. Warna dinding menggunakan dominan putih, hal tersebut kurang cocok digunakan di bengkel karena kegiatan di bengkel cenderung berhubungan dengan oli, asap knalpot yang menyebabkan dinding dengan warna putih lebih cepat terlihat kotor. Dinding di bagian gudang

spare parts yang berwarna putih juga sudah terlihat kusam dan kotor sehingga menambah kesan gelap pada ruangan tertutup. Untuk benda-benda disekitar memang perlu untuk diperhatikan dan selalu dirawat supaya warnanya selalu menarik dan tidak cepat rusak.

Untuk dimensi kebersihan diketahui bahwa penilaian responden berada dalam kategori ragu-ragu/sedang dengan skor presentase sebesar 64,0%. Keadaan lingkungan yang ada disekitar tempat kerja maupun fasilitas seperti toilet dan mushola karyawan memang terlihat cukup layak meskipun kenyataannya tidak terlalu memuaskan dan kurang terawat dengan baik. Kategori dimensi pertukaran udara dinilai tidak setuju/rendah dengan persentase 50,9% karena masih terasa bahwa disana kurang mempunyai blower dan ventilasi kurang baik terutama di bagian bengkel. Asap knalpot dibuang begitu saja sehingga membuat agak pengap terutama di ruang admin spare part yang letaknya di belakang bengkel.

Dimensi penerangan diketahui bahwa penilaian responden berada dalam kategori setuju/tinggi dengan persentase 72,9%. Terlihat memang penerangan secara keseluruhan cukup baik mulai dari cahaya matahari yang masuk ke ruangan maupun lampu-lampu yang tersedia. Untuk keamanan, penilaian responden menunjukan pada kategori persentase ragu-ragu/sedang dengan memperoleh 67,1%. Secara keseluruhan masih dirasa keamanan kurang baik seperti peralatan untuk keselamatan kerja kurang terpenuhi terutama bagi teknisi, lalu bagian gudang spare part masih saja ada selisih minus ketika melakukan *stock opname*.

Dimensi kebisingan diketahui bahwa penilaiannya berada pada kategori tidak setuju/rendah dengan nilai 46,9%. Kenyataannya di lingkungan bengkel masih belum mengoptimalkan penggunaan alat peredam suara terutama yang cukup mengganggu adalah suara knalpot dari motor yang sedang diservis oleh mekanik. Dari beberapa

dimensi yang masuk kedalam lingkungan kerja fisik tersebut secara keseluruhan diketahui bahwa penilaian responden berada dalam kategori ragu-ragu/sedang dengan persentase 58,2%.

Pada dimensi hubungan antar karyawan diketahui bahwa penilaian responden berada dalam kategori sangat setuju/sangat tinggi dengan persentase 85,3%. Dapat dirasakan bahwa di lingkungan perusahaan sesama karyawan jarang yang berselisih dan suka saling membantu juga berinteraksi dengan baik. Untuk dimensi hubungan dengan atasan diketahui bahwa penilaian responden berada di kategori setuju/tinggi yaitu 83,3% terlihat dari kedekatan atasan dan kenyamanan karyawan dalam berinteraksi dan memberikan aspirasi kepada atasannya. Hasil rekapitulasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik masuk kedalam kategori sangat setuju/sangat tinggi dengan persentase keseluruhan 84,3%.

Untuk variabel lingkungan kerja diketahui bahwa penilaian responden berada dalam kategori ragu-ragu/sedang dengan nilai 74,0%. Penilaian ini dibuktikan dengan kenyataan yang sebelumnya telah dijabarkan oleh penulis yang mendukung bahwa keadaan sebenarnya mengenai lingkungan kerja di PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta memiliki beragam kategori yang keseluruhan disimpulkan dengan rata-rata kategori sedang.

4.5.2 Hasil Produktivitas Tenaga Kerja di Bengkel PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung

Hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori per dimensi produktivitas terhadap 55 responden yang ada di PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung menunjukkan bahwa rata-rata produktivitasnya memiliki kategori setuju/tinggi dengan jumlah persentase 76,3%. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing nilai persentase per dimensi. Untuk dimensi lebih dari memenuhi

kualifikasi pekerjaan diketahui bahwa penilaian responden berada dalam kategori setuju/tinggi dengan persentase 80,5%. Dimensi bermotivasi tinggi berada pada kategori setuju/tinggi dengan nilai 69,0%. Lalu pada dimensi mempunyai orientasi pekerjaan positif ada di angka 74,9% termasuk dalam kategori setuju/tinggi. Kategori pada dimensi kedewasaan ialah setuju/tinggi dengan persentase 74,7%. Selain itu pada dimensi bergaul dengan efektif ada di kategori sangat setuju/sangat tinggi dengan nilai 85,6%.

Berdasarkan data perhitungan persentase pencapaian dan kategori per dimensi produktivitas, ternyata perhitungan kecenderungan baik tidaknya produktivitas tersebut menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta cukup baik. Produktivitas tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan karena tenaga kerja merupakan *asset* terpenting dalam pencapaian hasil yang jika produktivitasnya mampu membaik maka akan mengantarkan pada keuntungan namun jika terus memburuk maka tentu akan membawa perusahaan semakin merugi.

4.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Bengkel PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di Bengkel PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung. Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil perhitungan pada hipotesis dengan menggunakan uji t yang menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 4,077. Sedangkan harga kritis nilai t_{tabel} dengan derajat bebas $n - 2 = 55 - 2 = 53$ pada α (0,05) sebesar $\pm 2,006$. Dengan demikian $t_{hitung} (4,077) > t_{tabel} (2,006)$, sehingga H_0 ditolak. Hal ini

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja dengan produktivitas tenaga kerja.

Hasil perhitungan diketahui besarnya koefisien korelasi (r) adalah 0,489 yang menunjukkan hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas tenaga kerja ialah cukup ada keterkaitannya. Dari hasil yang diperoleh koefisien determinan (r^2) sebesar 0,239. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di bengkel PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta dengan persentase pengaruhnya sebesar 23,9% dan 76,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mali dalam Riduwan (2012:394) Produktivitas kerja merupakan proses sinergistik, yaitu faktor-faktor yang terbentuk dari berbagai faktor secara keseluruhan yang terdiri atas kepemimpinan, suasana, insentif, jadwal kerja, struktur organisasi, teknologi dan material.

Beberapa penelitian terdahulu yang penulis analisis pada bab 2 seluruhnya menunjukkan hasil hipotesis yang sama, bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel X terhadap Y. Terdapat perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu dari analisis yang digunakan oleh Susi Susanti (2015) dan Nela Pima Rahmawanti (2014) yang menggunakan regresi linier berganda. Lalu penelitian oleh Grace Jenny Soputan (2013) menggunakan teknik pengambilan sample dengan *proportional random sampling* namun meskipun ada beberapa perbedaan pada teknik analisisnya, semua hasil penelitian tetap menunjukkan adanya pengaruh X terhadap Y.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Bengkel PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung, peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut :

1. Bengkel PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung telah mempunyai lingkungan kerja yang cukup baik. Untuk lingkungan kerja non fisik diketahui penilaian responden berada dalam kategori sangat setuju/sangat tinggi dengan skor aktual 927 dan presentase yang diperoleh adalah 84,3%. Lingkungan kerja fisik berada pada penilaian ragu-ragu/sedang dengan skor aktual 1921 dan presentase 58,2%. Berdasarkan rekapitulasi rata-rata skor tanggapan responden untuk variabel lingkungan kerja diketahui penilaian responden berada dalam kategori ragu-ragu/sedang dengan skor aktual 2848 diperoleh hasil presentase sebesar 74,0%. Dari hasil analisis deskriptif tersebut, dapat diketahui bahwa secara keseluruhan Lingkungan Kerja di Bengkel PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung belum berjalan secara efektif.
2. Produktivitas tenaga kerja di Bengkel PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung berdasarkan hasil rekapitulasi perhitungan rata-rata per dimensi menunjukkan kategori cukup baik. Berdasarkan pada nilai rata-rata skor tanggapan responden yang telah dilakukan pengolahannya bahwa nilai tersebut menunjukkan hasil di kategori setuju/tinggi yaitu sebesar 76,3% dengan skor aktual 2938. Dari hasil analisis deskriptif tersebut, dapat diketahui bahwa secara keseluruhan

Lingkungan Kerja di Bengkel PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung sudah baik meskipun masih kurang optimal.

3. Hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Hasilnya dapat dilihat dari analisis regresi yang diperoleh dari adanya $Y' = a + bX$, dimana $Y' = 27,982 + 0,531X$ yang berarti nilai $X=0$, maka $Y=27,982$. Persamaan di atas menunjukkan besar koefisien regresi variabel lingkungan kerja adalah positif yaitu 0,531 yang menunjukkan adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja. Jika lingkungan kerja menurun satu satuan maka akan menurunkan produktivitas tenaga kerja sebesar 0,531 dan sebaliknya. Jika lingkungan kerja bernilai nol maka produktivitas tenaga kerja bernilai 27,982. Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai Koefisien Determinasi (K_d) sebesar 23,9%. Artinya Lingkungan Kerja (X) berpengaruh terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Y) sebesar 23,9% sedangkan sisanya sebesar 76,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

5.2 Rekomendasi

Setelah dilakukan penelitian mengenai pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Bengkel PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung, penulis mencoba mengemukakan saran guna meningkatkan Lingkungan Kerja dan Produktivitas pada Bengkel PT. Arista Mitra Lestari Soekarno Hatta Bandung dimasa yang akan datang, yaitu sebagai berikut :

1. Perbaikan pada pelaksanaan K3 bengkel seperti perhatikan sirkulasi udara supaya karyawan merasa nyaman dan tidak sesak ketika bekerja. Caranya bisa dengan pemasangan blower di beberapa tempat yang dibutuhkan, perhatikan

jumlah dan bentuk ventilasi supaya dapat memudahkan proses pertukaran udara dan menyediakan kipas angin.

2. Tanggulangi kebisingan yang bersumber dari knalpot. Pihak bengkel seharusnya lebih memperhatikan penggunaan dan perawatan alat berupa selang peredam suara dan penyalur asap knalpot supaya karbonmonoksida dan suara bising tidak menyebar di lingkungan bengkel yang mengakibatkan karyawan terganggu.
3. Sesuaikan penggunaan warna cat pada dinding untuk ruang khusus teknisi melaksanakan aktivitas servis motor supaya tidak cepat kotor. Selain itu, diperlukannya juga perawatan dinding supaya selalu terlihat menarik terutama pada ruangan gudang spare part yang kurang diperhatikan. Perawatan peralatan disekitar bengkel juga tak kalah penting supaya terlihat rapi, menarik dan tidak mudah rusak.
4. Giatkan pelatihan rutin secara *Built In Training* (BIT) dari karyawan yang sudah lebih paham dan berpengalaman kepada karyawan pemula, dan selalu ingatkan mengenai pelaksanaan *Standard Operating Procedure* (SOP).

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Ahyari, A. 2001. *Manajemen Produksi*. Yogyakarta: BPFE.
- Anoraga, P. 2005. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arep, Ishak, and Hendri Tanjung. 2003. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*.” Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*.” Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Budihardjo, Ir M. 2014. *Panduan Praktis Menyusun SOP*. RAS.
- Hariandja, M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mali, Paul. 2002. “*Produktivitas Dan Manusia Indonesia*.” Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Muchdarsyah, S. 2003. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.
- Nitisemito, Alex. 2015. “*Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*.” Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Santosa, J.K. 2014. *Lebih Memahami SOP*. Surabaya: Kata Pena.
- Saydam, Gouzali. 2000. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*.” Jakarta: Gunung Agung.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sihombing, Sarinag, and S R Gultom. 2004. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*.” Jakarta: Balai Pustaka.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sukoco, Badri Munir. 2007. “*Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*.”

Jakarta: Erlangga.

Tathagati, Arini. 2014. *“Step by Step Membuat SOP.”* Yogyakarta: Efata Publishing.

Timpe, A Dale. 2002. *“Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Produktivitas.”*
Jakarta: Gramedia.

Torang, S. 2014. *Organisasi Dan Manajemen.* Bandung: CV. Alfabeta.

Yuniarsih, T.&Suwatno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: CV. Alfabeta.

JURNAL

Awan, Abdul Ghafoor, and M Tafiique Tahir. 2015. “Impact of Working Environment on Employee’s Productivity: A Case Study of Banks and Insurance Companies in Pakistan.” *European Journal of Business and Management* 7 (1): 329–45.

Ginanjari, Rodi Ahmad. 2013. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sleman.” *Hanata Widya* 2 (5).

Hardi, Marisa. 2012. “Pengaruh Dana Pihak Ketiga (DPK) Dan Biaya Operasional Pendapatan Operasional (BOPO) Terhadap Return on Asset (ROA)(Studi Kasus Pada Bank Umum Swasta Nasional Devisa Yang Terdaftar Di BEI). Universitas Komputer Indonesia.” *Universitas Komputer Indonesia. Retrieved from* [Http://Elib. Unikom. Ac. Id/Files/Disk1/715/Jbptunikompp-Gdl-Marisahard-35703-10-Unikom_m-l. Pdf.](http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/715/jbptunikompp-gdl-marisahard-35703-10-unikom_m-l.pdf)

Kalangi, Johnny Samuel. 2014. “Pengaruh Pemberitaan Kasus Bank Century Di Televisi Terhadap Pembentukan Kognisi Opini Publik Di Kota Manado Propinsi Sulawesi Utara.” *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS* 1 (1).

Nurrulloh, Mohammad. 2013. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur.” *Ekonomia* 2 (1): 297–306.

Rahmawanti, Nela Pima. 2014. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara).” *Jurnal Administrasi Bisnis* 8 (2).

Rantelimbong, Octaviani, and Fuad Mas’ud. 2016. “Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan: Peran Jarak Kekuasaan (Power Distance) Sebagai Moderator (Studi Pada Patra Jasa Convention Hotel Semarang).” Fakultas Ekonomika dan Bisnis.

Soputan, Grace Jenny. 2013. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pelayanan Pemerintah Kota Manado.” *MIMBAR, Jurnal Sosial Dan Pembangunan* 29 (1): 93–100.

Susanti, Susi, Dewita Suryati Ningsih, and Rendra Wasnury. 2015. “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jalurpusaka Saktikumala Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan.” *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi* 1 (2): 1–16.

INTERNET

Cahyu. 2018. “Menaker Terbitkan Permenaker Tentang K3 Lingkungan Kerja”.

<https://m.liputan6.com/amp/3592146/menaker-terbitkan-permenaker-tentang-k3-lingkungan-kerja>

Ibrahim, A. 2015. “Inilah Indikator Lingkungan Kerja Yang Nyaman Dan Sehat”.

<https://kampusious.com/lingkungan-kerja-nyaman/>.

Indonesia, Departemen Kesehatan Republik. 2002. “Keputusan Menteri Kesehatan RI No. 1405 Menkes SK/XI/2002 Tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja Perkantoran Dan Industri.” Jakarta: Depkes.

Irvan. 2017. “Aisi November 2017 : Astra Honda Motor Kuasai 78,24 Persen Market Share”.

<http://pertamax7.com/2017/12/19/aisi-november-2017/>.

———. 2017. “Astra Honda Motor Kuasai 73,86 Persen Pangsa Pasar Indonesia Selama 2016 AISI, Yamaha Kedua”.

<http://pertamax7.com/2017/01/12/astra-honda-motor-kuasai-7386-persen->

pangsa-pasar-indonesia-2016-aisi-yamaha-kedua/.

Kompas, Redaksi. 2017. “Menaker Hanif: Produktivitas Tenaga Kerja Indonesia Terus Meningkat”.

<https://biz.kompas.com/read/2017/12/09/094833528/menaker-hanif-produktivitas-tenaga-kerja-indonesia-terus-meningkat>.

Osha. 2015. “Situasi Kesehatan Kerja: Data Kecelakaan Kerja”.

<https://safetyshoe.com/tag/data-kecelakaan-kerja-tahun-2015-menurut-ilo/>

Saeno. 2017. “Bahana Sekuritas: Penjualan Mobil Dan Sepeda Motor Membaik. Cermati Saham Otomotif”.

<http://market.bisnis.com/read/20171001/189/694652/bahana-sekuritas-penjualan-mobil-dan-sepeda-motor-membaik.-cermati-saham-otomotif>.

Tim Publikasi Katadata. 2016. “Potret, Tantangan Dan Peluang Industri Otomotif Indonesia,” 2016.

<https://katadata.co.id/infografik/2016/08/10/potret-tantangan-dan-peluang-industri-otomotif-indonesia>.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA BENGKEL PT. ARISTA MITRA LESTARI SOEKARNO HATTA BANDUNG

Petunjuk Pengisian :

- A. Dimohon untuk mengisi identitas responden yang berupa informasi mengenai data diri Bapak/Ibu.
- B. Dimohon Bapak/Ibu untuk mengisi dan memilih jawaban yang sebenar-benarnya atas pernyataan mengenai lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik dan pernyataan mengenai produktivitas tenaga kerja, dengan memberikan tanda (√) pada alternatif jawaban yang disediakan, yaitu :
- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- RR = Ragu-Ragu
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju
- C. Dalam menjawab identitas responden maupun pernyataan-pernyataan ini, diharapkan agar tidak ada jawaban yang dikosongkan.
- D. Saya mengucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu atas partisipasi guna mensukseskan penelitian ini.

1. DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

UMUR	 Tahun
JENIS KELAMIN	
DIVISI/JABATAN	
PENDIDIKAN TERAKHIR	
MASA KERJA	

2. Kuesioner Pernyataan

A. Pernyataan Mengenai Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja Fisik

NO	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
Dimensi Pewarnaan Ruangan						
1	Warna dinding di lingkungan kerja saya sangat mendukung pikiran dan semangat saya ketika mengerjakan pekerjaan.					
2	Warna benda-benda pada ruang kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk bekerja.					
Dimensi Kebersihan						
3	Kebersihan ruang kerja saya sangat mendukung kondisi kejiwaan dan semangat saya dalam bekerja.					
4	Ketersediaan WC yang bersih dan nyaman sangat mendukung kondisi kejiwaan dan semangat saya dalam bekerja.					
Dimensi Pertukaran Udara						
5	Alat pengatur suhu udara (AC, kipas angin, dll) sangat mendukung saya agar tetap bekerja secara produktif.					
6	Berfungsinya ventilasi di sekitar ruang kerja saya membuat fisik saya tetap segar tidak cepat lelah dalam bekerja.					
Dimensi Penerangan						
7	Intensitas cahaya yang sesuai di lingkungan kerja saya mempengaruhi fisik saya dan sangat mendukung saya ketika bekerja.					
8	Pencahayaan dengan menggunakan sinar matahari yang cukup membuat saya mempunyai produktivitas yang tinggi dalam bekerja.					
Dimensi Keamanan						
9	Adanya jaminan keselamatan karyawan ketika sedang					

NO	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Penyelesaian pekerjaan tepat waktu					
2	Bekerja sesuai tugas dan tanggung jawab					
3	Pegawai senantiasa membenahi diri untuk tujuan pekerjaan					
Dimensi Bermotivasi Tinggi						
4	Pegawai mengembangkan diri untuk mencapai karir					
5	Disiplin ingin menepati waktu					
6	Lembur guna menyelesaikan tugas-tugas yang sedang dikerjakan					
Dimensi Mempunyai Orientasi Pekerjaan Positif						
7	Puas dengan kesempatan pekerjaan yang diberikan					
8	Mau memberikan pengetahuan dan menerima tantangan					
9	Bertindak luwes dan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan di kantor					
Dimensi Kedewasaan						
10	Sadar atas kekuatan dan kelemahan terhadap diri sendiri					
11	Mantap secara emosional dalam menghadapi permasalahan					
12	Dapat berkinerja efektif di bawah tekanan siapapun					
Dimensi Bergaul Dengan Efektif						
13	Dapat bergaul dengan efektif baik dengan atasan maupun teman sejawat					
14	Sanggup bekerja tim untuk meningkatkan produktivitas kerja organisasi					

LAMPIRAN 2 LAPORAN HASIL KUESIONER

RESPONDEN	LINGKUNGAN KERJA FISIK												LINGKUNGAN KERJA NON FISIK			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	4	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	5
6	3	2	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5
7	2	3	4	3	2	2	4	4	4	4	3	2	4	5	5	4
8	5	4	5	5	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3
9	2	2	4	3	3	2	4	4	1	1	3	1	5	4	3	1
10	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3
11	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	5	5
12	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	1	4	5	4	3
13	1	1	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	4	5	5
14	4	3	5	4	2	3	2	2	4	4	2	1	5	4	4	3
15	5	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	1	3	4	4	2
16	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4	3	2	4	5	4	4
17	3	4	3	2	2	2	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4
18	2	1	4	3	2	2	2	3	4	3	2	3	4	4	4	5
19	2	1	4	3	2	2	2	3	4	3	2	3	4	4	4	5
20	3	4	3	2	2	2	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4
21	3	4	2	2	2	2	4	4	4	3	2	2	5	5	5	5
22	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	2	2	4	5	5	4
23	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	2	2	4	5	5	4
24	2	1	3	2	1	1	4	4	4	3	2	2	4	4	5	5
25	2	1	3	2	1	1	4	4	4	3	2	2	4	4	5	5
26	2	2	2	2	3	3	4	4	4	2	2	2	5	5	5	5
27	2	2	5	5	2	3	4	4	4	3	2	2	5	4	3	5
28	2	2	2	2	3	3	4	4	4	2	2	2	5	5	5	5
29	2	2	4	3	2	2	4	4	3	3	2	2	5	4	4	4
30	2	2	4	3	2	2	4	4	3	3	2	2	5	4	4	4
31	2	1	3	3	2	2	4	4	3	2	2	2	4	5	4	4
32	2	1	3	3	2	2	4	4	3	2	2	2	4	5	4	4
33	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4	3	2	4	5	4	4
34	2	2	3	2	2	1	4	4	3	3	2	3	4	5	4	4
35	2	2	3	2	2	1	4	4	3	3	2	3	4	5	4	4
36	2	2	3	2	3	4	4	4	3	3	2	2	5	5	4	4
37	1	2	4	4	3	3	1	2	3	2	2	1	4	5	4	3
38	1	2	3	3	2	1	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4
39	5	4	4	2	2	1	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3
40	2	1	5	3	2	2	4	4	3	3	2	1	4	4	4	4
41	3	2	4	3	2	3	5	4	2	2	2	2	2	5	3	2
42	1	2	2	1	4	4	2	2	4	2	2	4	5	4	4	5
43	2	1	4	2	4	4	2	2	4	4	2	2	5	5	5	5
44	5	5	4	4	2	4	4	4	3	3	1	4	4	4	5	4
45	4	4	4	4	1	2	2	2	4	4	1	4	3	4	4	4
46	1	1	4	3	2	3	4	3	4	4	2	3	5	4	4	4
47	1	1	4	3	2	3	4	3	4	4	2	3	5	4	4	4
48	1	1	3	2	2	2	3	3	4	2	2	2	5	4	5	4
49	2	2	3	3	2	2	4	4	4	2	1	2	5	4	5	5
50	2	2	3	2	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	5	5
51	2	2	3	2	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	5	5
52	2	2	3	2	2	2	4	4	4	3	2	1	5	4	4	4
53	2	2	3	2	2	2	4	4	4	3	2	1	4	4	5	5
54	2	1	3	3	2	3	4	4	4	3	1	1	4	4	4	5
55	2	1	3	3	2	3	4	4	4	3	1	1	4	4	4	5

RESPONDEN	PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5
3	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4
4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4
5	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	3	3	3	4
6	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5
7	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5
10	4	4	4	5	5	2	2	5	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	5	5
12	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
13	5	5	4	2	3	1	2	4	3	4	5	3	4	4
14	3	4	3	4	3	1	2	4	3	4	3	2	4	4
15	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2	3	4	5
16	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4
17	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
18	4	3	4	2	4	4	2	4	3	4	4	3	4	5
19	4	3	4	2	4	4	2	4	3	4	4	3	4	5
20	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
21	3	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5
22	4	4	4	4	3	2	1	4	2	4	4	3	4	4
23	4	4	4	4	3	2	1	4	2	4	4	3	4	4
24	5	2	4	4	3	2	5	5	4	4	4	5	4	5
25	5	2	4	4	3	2	5	5	4	4	4	5	4	5
26	4	5	4	4	3	5	2	5	4	4	5	3	4	4
27	4	4	4	3	2	4	2	4	4	3	3	2	5	4
28	4	5	4	4	3	5	2	5	4	4	5	3	4	4
29	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
30	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
31	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
32	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
33	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4
34	4	5	3	4	2	4	5	4	4	4	5	3	4	5
35	4	5	4	4	2	4	5	4	4	4	5	3	4	5
36	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
37	5	5	4	3	3	1	2	3	4	4	4	2	4	4
38	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
39	5	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	5	5
40	5	5	4	3	1	1	3	5	2	4	4	2	4	4
41	3	2	4	2	1	4	2	5	3	4	5	3	4	4
42	4	4	4	2	2	2	2	5	4	4	4	3	4	4
43	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5
44	4	4	4	2	1	2	4	4	5	4	4	5	5	4
45	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4
46	3	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4
47	3	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4
48	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	5	4
49	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	4	2	4	5
50	4	2	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4
51	4	2	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4
52	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4
53	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4
54	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	5	5
55	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	5	5

LAMPIRAN 3 LAPORAN PROSES TRANSFORMASI

Successive Interval															
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
3.600	2.940	5.427	5.255	3.700	4.064	5.648	6.255	5.648	5.911	5.169	3.149	5.260	6.295	5.816	4.454
3.600	2.940	4.268	4.384	4.389	4.064	3.718	2.935	3.872	4.549	3.476	3.843	3.797	3.000	3.000	2.291
3.600	3.559	4.268	4.384	4.389	4.064	3.718	2.935	3.872	4.549	4.215	3.843	3.797	4.751	4.405	2.291
3.600	2.940	4.268	4.384	4.389	4.064	3.718	2.935	3.872	4.549	3.476	3.843	3.797	3.000	4.405	3.213
4.370	3.559	4.268	5.255	5.219	4.064	3.718	2.935	2.456	3.407	4.215	4.908	5.260	4.751	4.405	4.454
3.125	2.194	5.427	5.255	5.219	4.064	3.718	4.257	5.648	3.407	4.215	3.843	5.260	4.751	4.405	4.454
2.271	2.940	4.268	3.667	2.571	2.184	3.718	4.257	3.872	4.549	3.476	2.255	3.797	6.295	5.816	3.213
4.370	3.559	5.427	5.255	3.700	4.064	2.510	2.935	3.872	3.407	4.215	3.843	3.797	4.751	4.405	2.291
2.271	2.194	4.268	3.667	3.700	2.184	3.718	4.257	1.000	1.000	3.476	1.000	5.260	4.751	3.000	1.000
3.125	2.194	4.268	4.384	3.700	3.095	3.718	4.257	3.872	3.407	4.215	3.149	3.797	4.751	3.000	2.291
1.000	1.000	4.268	4.384	4.389	4.064	3.718	4.257	3.872	4.549	1.000	2.255	3.797	4.751	5.816	4.454
3.600	2.940	4.268	4.384	3.700	3.095	3.718	4.257	3.872	2.287	4.215	1.000	3.797	6.295	4.405	2.291
1.000	1.000	3.184	2.621	2.571	2.184	2.012	2.935	2.456	2.287	2.405	2.255	2.000	4.751	5.816	4.454
3.600	2.940	5.427	4.384	2.571	3.095	2.012	2.000	3.872	4.549	2.405	1.000	5.260	4.751	4.405	2.291
4.370	3.559	3.184	2.621	3.700	3.095	3.718	4.257	2.456	3.407	3.476	1.000	2.583	4.751	4.405	1.644
3.125	2.194	3.184	2.621	3.700	2.184	3.718	4.257	3.872	4.549	3.476	2.255	3.797	6.295	4.405	3.213
3.125	3.559	3.184	2.621	2.571	2.184	3.718	4.257	2.456	3.407	3.476	2.255	3.797	4.751	4.405	3.213
2.271	1.000	4.268	3.667	2.571	2.184	2.012	2.935	3.872	3.407	2.405	3.149	3.797	4.751	4.405	4.454
2.271	1.000	4.268	3.667	2.571	2.184	2.012	2.935	3.872	3.407	2.405	3.149	3.797	4.751	4.405	4.454
3.125	3.559	3.184	2.621	2.571	2.184	3.718	4.257	2.456	3.407	3.476	2.255	3.797	4.751	4.405	3.213
3.125	3.559	2.000	2.621	2.571	2.184	3.718	4.257	3.872	3.407	2.405	2.255	5.260	6.295	5.816	4.454
2.271	2.194	2.000	2.621	2.571	3.095	3.718	4.257	3.872	4.549	2.405	2.255	3.797	6.295	5.816	3.213
2.271	2.194	2.000	2.621	2.571	3.095	3.718	4.257	3.872	4.549	2.405	2.255	3.797	6.295	5.816	3.213
2.271	1.000	3.184	2.621	1.000	1.000	3.718	4.257	3.872	3.407	2.405	2.255	3.797	4.751	5.816	4.454
2.271	1.000	3.184	2.621	1.000	1.000	3.718	4.257	3.872	3.407	2.405	2.255	3.797	4.751	5.816	4.454
2.271	2.194	2.000	2.621	3.700	3.095	3.718	4.257	3.872	2.287	2.405	2.255	5.260	6.295	5.816	4.454
2.271	2.194	5.427	5.255	2.571	3.095	3.718	4.257	3.872	3.407	2.405	2.255	5.260	4.751	3.000	4.454
2.271	2.194	2.000	2.621	3.700	3.095	3.718	4.257	3.872	2.287	2.405	2.255	5.260	6.295	5.816	4.454
2.271	2.194	4.268	3.667	2.571	2.184	3.718	4.257	2.456	3.407	2.405	2.255	5.260	4.751	4.405	3.213
2.271	2.194	4.268	3.667	2.571	2.184	3.718	4.257	2.456	3.407	2.405	2.255	5.260	4.751	4.405	3.213
2.271	1.000	3.184	3.667	2.571	2.184	3.718	4.257	2.456	2.287	2.405	2.255	3.797	6.295	4.405	3.213
2.271	1.000	3.184	3.667	2.571	2.184	3.718	4.257	2.456	2.287	2.405	2.255	3.797	6.295	4.405	3.213
3.125	2.194	3.184	2.621	3.700	2.184	3.718	4.257	3.872	4.549	3.476	2.255	3.797	6.295	4.405	3.213
2.271	2.194	3.184	2.621	2.571	1.000	3.718	4.257	2.456	3.407	2.405	3.149	3.797	6.295	4.405	3.213
2.271	2.194	3.184	2.621	2.571	1.000	3.718	4.257	2.456	3.407	2.405	3.149	3.797	6.295	4.405	3.213
2.271	2.194	3.184	2.621	3.700	4.064	3.718	4.257	2.456	3.407	2.405	2.255	5.260	6.295	4.405	3.213
1.000	2.194	4.268	4.384	3.700	3.095	1.000	2.000	2.456	2.287	2.405	1.000	3.797	6.295	4.405	2.291
1.000	2.194	3.184	3.667	2.571	1.000	2.510	2.935	3.872	4.549	3.476	3.149	3.797	4.751	4.405	3.213
4.370	3.559	4.268	2.621	2.571	1.000	3.718	4.257	3.872	3.407	3.476	2.255	3.797	4.751	3.000	2.291
2.271	1.000	5.427	3.667	2.571	2.184	3.718	4.257	2.456	3.407	2.405	1.000	3.797	4.751	4.405	3.213
3.125	2.194	4.268	3.667	2.571	3.095	5.648	4.257	1.526	2.287	2.405	2.255	2.000	6.295	3.000	1.644
1.000	2.194	2.000	1.000	4.389	4.064	2.012	2.000	3.872	2.287	2.405	3.843	5.260	4.751	4.405	4.454
2.271	1.000	4.268	2.621	4.389	4.064	2.012	2.000	3.872	4.549	2.405	2.255	5.260	6.295	5.816	4.454
4.370	4.674	4.268	4.384	2.571	4.064	3.718	4.257	2.456	3.407	1.000	3.843	3.797	4.751	5.816	3.213
3.600	3.559	4.268	4.384	1.000	2.184	2.012	2.000	3.872	4.549	1.000	3.843	2.583	4.751	4.405	3.213
1.000	1.000	4.268	3.667	2.571	3.095	3.718	2.935	3.872	4.549	2.405	3.149	5.260	4.751	4.405	3.213
1.000	1.000	4.268	3.667	2.571	3.095	3.718	2.935	3.872	4.549	2.405	3.149	5.260	4.751	4.405	3.213
1.000	1.000	3.184	2.621	2.571	2.184	2.510	2.935	3.872	2.287	2.405	2.255	5.260	4.751	5.816	3.213
2.271	2.194	3.184	3.667	2.571	2.184	3.718	4.257	3.872	2.287	1.000	2.255	5.260	4.751	5.816	4.454
2.271	2.194	3.184	2.621	2.571	2.184	3.718	4.257	3.872	2.287	2.405	2.255	3.797	4.751	5.816	4.454
2.271	2.194	3.184	2.621	2.571	2.184	3.718	4.257	3.872	2.287	2.405	2.255	3.797	4.751	5.816	4.454
2.271	2.194	3.184	2.621	2.571	2.184	3.718	4.257	3.872	3.407	2.405	1.000	5.260	4.751	4.405	3.213
2.271	2.194	3.184	2.621	2.571	2.184	3.718	4.257	3.872	3.407	2.405	1.000	3.797	4.751	5.816	4.454
2.271	1.000	3.184	3.667	2.571	3.095	3.718	4.257	3.872	3.407	1.000	1.000	3.797	4.751	4.405	4.454
2.271	1.000	3.184	3.667	2.571	3.095	3.718	4.257	3.872	3.407	1.000	1.000	3.797	4.751	4.405	4.454

Successive Interval													
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
5.856	4.892	6.927	4.763	4.740	4.615	4.701	6.150	5.471	6.255	5.908	5.284	6.856	5.615
5.856	3.689	4.994	3.516	3.581	3.161	3.560	6.150	4.128	4.513	5.908	3.343	5.155	5.615
5.856	4.892	6.927	4.763	4.740	2.296	3.560	4.610	4.128	4.513	4.456	3.343	5.155	4.000
3.000	2.825	3.000	2.743	2.557	3.161	2.258	3.000	4.128	4.513	3.115	4.397	5.155	4.000
4.431	4.892	4.994	3.516	3.581	4.615	2.915	4.610	5.471	4.513	3.115	3.343	3.000	4.000
5.856	4.892	6.927	3.516	3.581	3.161	2.915	4.610	4.128	4.513	4.456	4.397	6.856	5.615
5.856	3.689	4.994	4.763	3.581	3.161	4.701	4.610	5.471	4.513	4.456	4.397	5.155	4.000
5.856	4.892	6.927	4.763	4.740	4.615	4.701	6.150	5.471	6.255	5.908	5.284	6.856	5.615
4.431	3.689	4.994	4.763	4.740	4.615	3.560	4.610	4.128	6.255	5.908	5.284	5.155	5.615
4.431	3.689	4.994	4.763	4.740	1.897	2.258	6.150	4.128	4.513	4.456	4.397	5.155	4.000
4.431	3.689	4.994	3.516	2.557	3.161	3.560	4.610	4.128	2.954	4.456	3.343	6.856	5.615
4.431	3.689	4.994	2.124	3.581	3.161	2.915	4.610	4.128	2.954	4.456	4.397	5.155	4.000
5.856	4.892	4.994	2.124	2.557	1.000	2.258	4.610	2.995	4.513	5.908	3.343	5.155	4.000
3.000	3.689	3.000	3.516	2.557	1.000	2.258	4.610	2.995	4.513	3.115	2.000	5.155	4.000
3.000	2.825	4.994	3.516	2.557	3.161	2.915	3.000	2.995	2.000	2.000	3.343	5.155	5.615
4.431	4.892	4.994	3.516	2.557	3.161	4.701	4.610	4.128	4.513	4.456	3.343	5.155	4.000
5.856	3.689	4.994	3.516	3.581	3.161	3.560	4.610	4.128	4.513	3.115	3.343	5.155	4.000
4.431	2.825	4.994	2.124	3.581	3.161	2.258	4.610	2.995	4.513	4.456	3.343	5.155	5.615
4.431	2.825	4.994	2.124	3.581	3.161	2.258	4.610	2.995	4.513	4.456	3.343	5.155	5.615
5.856	3.689	4.994	3.516	3.581	3.161	3.560	4.610	4.128	4.513	3.115	3.343	5.155	4.000
3.000	3.689	4.994	2.124	3.581	3.161	3.560	6.150	4.128	4.513	4.456	3.343	5.155	5.615
4.431	3.689	4.994	3.516	2.557	1.897	1.000	4.610	2.000	4.513	4.456	3.343	5.155	4.000
4.431	3.689	4.994	3.516	2.557	1.897	1.000	4.610	2.000	4.513	4.456	3.343	5.155	4.000
5.856	2.000	4.994	3.516	2.557	1.897	4.701	6.150	4.128	4.513	4.456	5.284	5.155	5.615
5.856	2.000	4.994	3.516	2.557	1.897	4.701	6.150	4.128	4.513	4.456	5.284	5.155	5.615
4.431	4.892	4.994	3.516	2.557	4.615	2.258	6.150	4.128	4.513	5.908	3.343	5.155	4.000
4.431	3.689	4.994	2.743	1.729	3.161	2.258	4.610	4.128	2.954	3.115	2.000	6.856	4.000
4.431	4.892	4.994	3.516	2.557	4.615	2.258	6.150	4.128	4.513	5.908	3.343	5.155	4.000
4.431	3.689	4.994	1.000	3.581	3.161	3.560	4.610	4.128	4.513	4.456	4.397	5.155	5.615
4.431	3.689	4.994	1.000	3.581	3.161	3.560	4.610	4.128	4.513	4.456	4.397	5.155	5.615
4.431	3.689	4.994	2.124	3.581	3.161	3.560	4.610	2.995	4.513	4.456	3.343	5.155	4.000
4.431	3.689	4.994	2.124	3.581	3.161	3.560	4.610	2.995	4.513	4.456	3.343	5.155	4.000
4.431	4.892	4.994	3.516	2.557	3.161	4.701	4.610	4.128	4.513	4.456	3.343	5.155	4.000
4.431	4.892	3.000	3.516	1.729	3.161	4.701	4.610	4.128	4.513	5.908	3.343	5.155	5.615
4.431	4.892	4.994	3.516	1.729	3.161	4.701	4.610	4.128	4.513	5.908	3.343	5.155	5.615
4.431	3.689	4.994	4.763	4.740	3.161	3.560	4.610	5.471	4.513	4.456	4.397	5.155	4.000
5.856	4.892	4.994	2.743	2.557	1.000	2.258	3.000	4.128	4.513	4.456	2.000	5.155	4.000
4.431	4.892	4.994	3.516	3.581	3.161	3.560	4.610	4.128	2.954	3.115	3.343	5.155	4.000
5.856	3.689	4.994	2.124	1.729	1.897	2.258	4.610	4.128	4.513	4.456	4.397	6.856	5.615
5.856	4.892	4.994	2.743	1.000	1.000	2.915	6.150	2.000	4.513	4.456	2.000	5.155	4.000
3.000	2.000	4.994	2.124	1.000	3.161	2.258	6.150	2.995	4.513	5.908	3.343	5.155	4.000
4.431	3.689	4.994	2.124	1.729	1.897	2.258	6.150	4.128	4.513	4.456	3.343	5.155	4.000
5.856	4.892	4.994	2.743	3.581	3.161	3.560	4.610	4.128	4.513	4.456	3.343	6.856	5.615
4.431	3.689	4.994	2.124	1.000	1.897	3.560	4.610	5.471	4.513	4.456	5.284	6.856	4.000
4.431	3.689	4.994	4.763	3.581	3.161	3.560	4.610	2.000	4.513	4.456	2.000	5.155	4.000
3.000	3.689	4.994	2.124	3.581	3.161	2.258	4.610	2.995	4.513	4.456	2.000	5.155	4.000
3.000	3.689	4.994	2.124	3.581	3.161	2.258	4.610	2.995	4.513	4.456	2.000	5.155	4.000
4.431	2.000	4.994	3.516	3.581	2.296	2.258	4.610	4.128	4.513	4.456	3.343	6.856	4.000
4.431	2.825	4.994	2.743	3.581	3.161	2.258	4.610	2.995	4.513	4.456	2.000	5.155	5.615
4.431	2.000	4.994	3.516	2.557	1.897	3.560	3.000	2.995	4.513	3.115	3.343	5.155	4.000
4.431	2.000	4.994	3.516	2.557	1.897	3.560	3.000	2.995	4.513	3.115	3.343	5.155	4.000
4.431	2.825	4.994	3.516	2.557	3.161	3.560	4.610	5.471	6.255	4.456	4.397	5.155	4.000
4.431	2.825	4.994	3.516	2.557	3.161	3.560	4.610	5.471	6.255	4.456	4.397	5.155	4.000
4.431	2.825	4.994	3.516	2.557	3.161	3.560	4.610	4.128	2.954	4.456	3.343	6.856	5.615
4.431	2.825	4.994	3.516	2.557	3.161	3.560	4.610	4.128	2.954	4.456	3.343	6.856	5.615

LAMPIRAN 4 LAPORAN HASIL TRANSFORMASI DATA

Successive Detail							
Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	1.000	8.000	0.145	0.145	0.228	-1.056	1.000
	2.000	27.000	0.491	0.636	0.375	0.349	2.271
	3.000	8.000	0.145	0.782	0.295	0.778	3.125
	4.000	7.000	0.127	0.909	0.164	1.335	3.600
	5.000	5.000	0.091	1.000	0.000	8.210	4.370
2.000	1.000	15.000	0.273	0.273	0.332	-0.605	1.000
	2.000	24.000	0.436	0.709	0.343	0.551	2.194
	3.000	6.000	0.109	0.818	0.264	0.908	2.940
	4.000	9.000	0.164	0.982	0.045	2.093	3.559
	5.000	1.000	0.018	1.000	0.000	8.210	4.674
3.000	2.000	6.000	0.109	0.109	0.187	-1.231	2.000
	3.000	22.000	0.400	0.509	0.399	0.023	3.184
	4.000	21.000	0.382	0.891	0.187	1.231	4.268
	5.000	6.000	0.109	1.000	0.000		5.427
	1.000	1.000	0.018	0.018	0.045	-2.093	1.000
4.000	2.000	23.000	0.418	0.436	0.394	-0.160	2.621
	3.000	16.000	0.291	0.727	0.332	0.605	3.667
	4.000	10.000	0.182	0.909	0.164	1.335	4.384
	5.000	5.000	0.091	1.000	0.000		5.255
	1.000	3.000	0.055	0.055	0.111	-1.602	1.000
5.000	2.000	32.000	0.582	0.636	0.375	0.349	2.571
	3.000	12.000	0.218	0.855	0.228	1.056	3.700
	4.000	6.000	0.109	0.964	0.080	1.795	4.389
	5.000	2.000	0.036	1.000	0.000		5.219
	1.000	6.000	0.109	0.109	0.187	-1.231	1.000
6.000	2.000	22.000	0.400	0.509	0.399	0.023	2.184
	3.000	15.000	0.273	0.782	0.295	0.778	3.095
	4.000	12.000	0.218	1.000	0.000		4.064
	1.000	1.000	0.018	0.018	0.045	-2.093	1.000
	2.000	7.000	0.127	0.145	0.228	-1.056	2.012
7.000	3.000	3.000	0.055	0.200	0.280	-0.842	2.510
	4.000	42.000	0.764	0.964	0.080	1.795	3.718
	5.000	2.000	0.036	1.000	0.000		5.648
	2.000	5.000	0.091	0.091	0.164	-1.335	2.000
	3.000	12.000	0.218	0.309	0.352	-0.498	2.935
8.000	4.000	37.000	0.673	0.982	0.045	2.093	4.257
	5.000	1.000	0.018	1.000	0.000		6.255
	1.000	1.000	0.018	0.018	0.045	-2.093	1.000
	2.000	1.000	0.018	0.036	0.080	-1.795	1.526
	3.000	15.000	0.273	0.309	0.352	-0.498	2.456
9.000	4.000	36.000	0.655	0.964	0.080	1.795	3.872
	5.000	2.000	0.036	1.000	0.000		5.648
	1.000	1.000	0.018	0.018	0.045	-2.093	1.000
	2.000	13.000	0.236	0.255	0.321	-0.660	2.287
	3.000	25.000	0.455	0.709	0.343	0.551	3.407
10.000	4.000	15.000	0.273	0.982	0.045	2.093	4.549
	5.000	1.000	0.018	1.000	0.000	8.210	5.911
	1.000	6.000	0.109	0.109	0.187	-1.231	1.000
	2.000	31.000	0.564	0.673	0.361	0.447	2.405
	3.000	11.000	0.200	0.873	0.208	1.139	3.476
11.000	4.000	6.000	0.109	0.982	0.045	2.093	4.215
	5.000	1.000	0.018	1.000	0.000		5.169
	1.000	10.000	0.182	0.182	0.264	-0.908	1.000
	2.000	27.000	0.491	0.673	0.361	0.447	2.255
	3.000	9.000	0.164	0.836	0.247	0.980	3.149
12.000	4.000	8.000	0.145	0.982	0.045	2.093	3.843
	5.000	1.000	0.018	1.000	0.000		4.908
	2.000	2.000	0.036	0.036	0.080	-1.795	2.000
	3.000	2.000	0.036	0.073	0.138	-1.456	2.583
	4.000	32.000	0.582	0.655	0.369	0.398	3.797
13.000	5.000	19.000	0.345	1.000	0.000		5.260
	3.000	2.000	0.036	0.036	0.080	-1.795	3.000
	4.000	35.000	0.636	0.673	0.361	0.447	4.751
	5.000	18.000	0.327	1.000	0.000		6.295
	3.000	6.000	0.109	0.109	0.187	-1.231	3.000
15.000	4.000	31.000	0.564	0.673	0.361	0.447	4.405
	5.000	18.000	0.327	1.000	0.000		5.816

16.000	1.000	1.000	0.018	0.018	0.045	-2.093	1.000
	2.000	2.000	0.036	0.055	0.111	-1.602	1.644
	3.000	8.000	0.145	0.200	0.280	-0.842	2.291
	4.000	23.000	0.418	0.618	0.381	0.301	3.213
	5.000	21.000	0.382	1.000	0.000		4.454
17.000	3.000	7.000	0.127	0.127	0.208	-1.139	3.000
	4.000	33.000	0.600	0.727	0.332	0.605	4.431
	5.000	15.000	0.273	1.000	0.000		5.856
18.000	2.000	6.000	0.109	0.109	0.187	-1.231	2.000
	3.000	9.000	0.164	0.273	0.332	-0.605	2.825
	4.000	24.000	0.436	0.709	0.343	0.551	3.689
	5.000	16.000	0.291	1.000	0.000	8.210	4.892
19.000	3.000	3.000	0.055	0.055	0.111	-1.602	3.000
	4.000	48.000	0.873	0.927	0.138	1.456	4.994
	5.000	4.000	0.073	1.000	0.000		6.927
20.000	1.000	2.000	0.036	0.036	0.080	-1.795	1.000
	2.000	13.000	0.236	0.273	0.332	-0.605	2.124
	3.000	6.000	0.109	0.382	0.381	-0.301	2.743
	4.000	26.000	0.473	0.855	0.228	1.056	3.516
	5.000	8.000	0.145	1.000	0.000		4.763
21.000	1.000	3.000	0.055	0.055	0.111	-1.602	1.000
	2.000	5.000	0.091	0.145	0.228	-1.056	1.729
	3.000	20.000	0.364	0.509	0.399	0.023	2.557
	4.000	21.000	0.382	0.891	0.187	1.231	3.581
	5.000	6.000	0.109	1.000	0.000		4.740
22.000	1.000	4.000	0.073	0.073	0.138	-1.456	1.000
	2.000	10.000	0.182	0.255	0.321	-0.660	1.897
	3.000	2.000	0.036	0.291	0.343	-0.551	2.296
	4.000	33.000	0.600	0.891	0.187	1.231	3.161
	5.000	6.000	0.109	1.000	0.000		4.615
23.000	1.000	2.000	0.036	0.036	0.080	-1.795	1.000
	2.000	17.000	0.309	0.345	0.369	-0.398	2.258
	3.000	5.000	0.091	0.436	0.394	-0.160	2.915
	4.000	22.000	0.400	0.836	0.247	0.980	3.560
	5.000	9.000	0.164	1.000	0.000		4.701
24.000	3.000	5.000	0.091	0.091	0.164	-1.335	3.000
	4.000	38.000	0.691	0.782	0.295	0.778	4.610
	5.000	12.000	0.218	1.000	0.000		6.150
25.000	2.000	4.000	0.073	0.073	0.138	-1.456	2.000
	3.000	13.000	0.236	0.309	0.352	-0.498	2.995
	4.000	30.000	0.545	0.855	0.228	1.056	4.128
	5.000	8.000	0.145	1.000	0.000		5.471
26.000	2.000	1.000	0.018	0.018	0.045	-2.093	2.000
	3.000	6.000	0.109	0.127	0.208	-1.139	2.954
	4.000	43.000	0.782	0.909	0.164	1.335	4.513
	5.000	5.000	0.091	1.000	0.000		6.255
27.000	2.000	1.000	0.018	0.018	0.045	-2.093	2.000
	3.000	9.000	0.164	0.182	0.264	-0.908	3.115
	4.000	35.000	0.636	0.818	0.264	0.908	4.456
	5.000	10.000	0.182	1.000	0.000		5.908
28.000	2.000	8.000	0.145	0.145	0.228	-1.056	2.000
	3.000	30.000	0.545	0.691	0.352	0.498	3.343
	4.000	11.000	0.200	0.891	0.187	1.231	4.397
	5.000	6.000	0.109	1.000	0.000		5.284
29.000	3.000	1.000	0.018	0.018	0.045	-2.093	3.000
	4.000	43.000	0.782	0.800	0.280	0.842	5.155
	5.000	11.000	0.200	1.000	0.000		6.856
30.000	4.000	34.000	0.618	0.618	0.381	0.301	4.000
	5.000	21.000	0.382	1.000	0.000		5.615

LAMPIRAN 5 PERHITUNGAN UJI VALIDITAS DENGAN SPSS 225.0

Correlations

Total X			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
Item 1	.544	.002	30
Item 2	.568	.001	30
Item 3	.610	.000	30
Item 4	.768	.000	30
Item 5	.765	.000	30
Item 6	.704	.000	30
Item 7	.516	.004	30
Item 8	.771	.000	30
Item 9	.485	.007	30
Item 10	.467	.009	30
Item 11	.730	.000	30
Item 12	.749	.000	30
Item 13	.772	.000	30
Item 14	.735	.000	30
Item 15	.797	.000	30
Item 16	.752	.000	30

Correlations

Total Y			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
Item 1	.480	.007	30
Item 2	.703	.000	30
Item 3	.719	.000	30
Item 4	.479	.007	30
Item 5	.748	.000	30
Item 6	.724	.000	30
Item 7	.528	.003	30

Item 8	.568	.001	30
Item 9	.660	.000	30
Item 10	.513	.004	30
Item 11	.411	.024	30
Item 12	.459	.011	30
Item 13	.629	.000	30
Item 14	.704	.000	30

Lampiran Perhitungan Uji Reliabilitas Menggunakan SPSS 25.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	1.000
		N of Items	1 ^a
	Part 2	Value	1.000
		N of Items	1 ^b
	Total N of Items		2
Correlation Between Forms			.893
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.944
	Unequal Length		.944
Guttman Split-Half Coefficient			.943

a. The items are: Total Ganjil X

b. The items are: Total Genap X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	1.000
		N of Items	1 ^a
	Part 2	Value	1.000
		N of Items	1 ^b
	Total N of Items		2
Correlation Between Forms			.887
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.940
	Unequal Length		.940
Guttman Split-Half Coefficient			.940

a. The items are: Total Ganjil Y

b. The items are: Total Genap Y

Lampiran Data Uji Coba Untuk Validitas dan Reliabilitas Variabel X

No. Resp	LINGKUNGAN KERJA FISIK												LINGKUNGAN KERJA NON FISIK				Ganjil	Genap	Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16			
1	5	4	5	5	5	4	1	5	5	5	4	4	4	4	4	4	33	35	68
2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	3	30	28	58
3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	2	4	4	4	4	3	3	30	25	55
4	3	2	2	2	3	2	2	4	4	2	4	2	3	4	3	3	24	21	45
5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	28	28	56
6	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	30	28	58
7	5	4	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4	3	35	34	69
8	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	35	33	68
9	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	36	33	69
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	31	32	63
11	5	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	3	4	4	4	4	33	32	65
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	31	31	62

13	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	31	31	62
14	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	5	37	37	74
15	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37	33	70
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	32	64
17	5	4	4	5	5	4	2	4	2	1	4	4	4	4	4	2	30	28	58
18	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	32	34	66
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	32	64
20	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	33	35	68
21	3	4	2	2	2	2	4	2	4	3	2	2	2	3	2	2	21	20	41
22	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	5	37	37	74
23	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37	33	70
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	32	64
25	5	4	4	5	5	4	2	4	2	1	4	4	4	4	4	2	30	28	58
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	32	64
27	4	4	4	5	5	4	2	4	2	1	4	4	4	4	4	2	29	28	57
28	2	2	2	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	28	32	60
29	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30	30	60
30	2	2	4	3	3	4	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	20	21	41

Lampiran Data Uji Coba Untuk Validitas dan Reliabilitas Variabel Y

PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA														Ganjil	Genap	Skor
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14			
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	30	31	61
3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	5	3	4	5	27	25	52
2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	24	23	47
2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	23	24	47
3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	23	25	48
3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	27	27	54
2	2	3	3	2	2	3	3	4	2	4	4	4	4	22	20	42

4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	32	33	65
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	30	31	61
3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	25	26	51
3	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	3	5	5	30	28	58
3	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	26	26	52
3	4	4	5	4	4	3	3	3	4	5	3	4	4	26	27	53
4	3	4	5	5	3	5	5	5	5	3	2	4	4	30	27	57
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	4	5	26	26	52
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	28	25	53
3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	18	18	36
4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	27	26	53
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	28	27	55
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	26	27	53
3	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	27	27	54
4	4	4	4	3	2	1	2	2	4	4	2	4	4	22	22	44
4	4	4	4	3	2	1	2	2	4	4	2	4	4	22	22	44
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	4	5	26	26	52
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	28	25	53
3	2	2	4	2	2	4	4	2	4	3	3	4	4	20	23	43
4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	27	26	53
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	28	27	55
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	26	27	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	28	29	57

Regression

Variables Entered/Removed^a

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

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.489 ^a	.239	.224	5.59077

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X)

b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	519.469	1	519.469	16.619	.000 ^b
	Residual	1656.607	53	31.257		
	Total	2176.075	54			

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X)

Coefficients^a

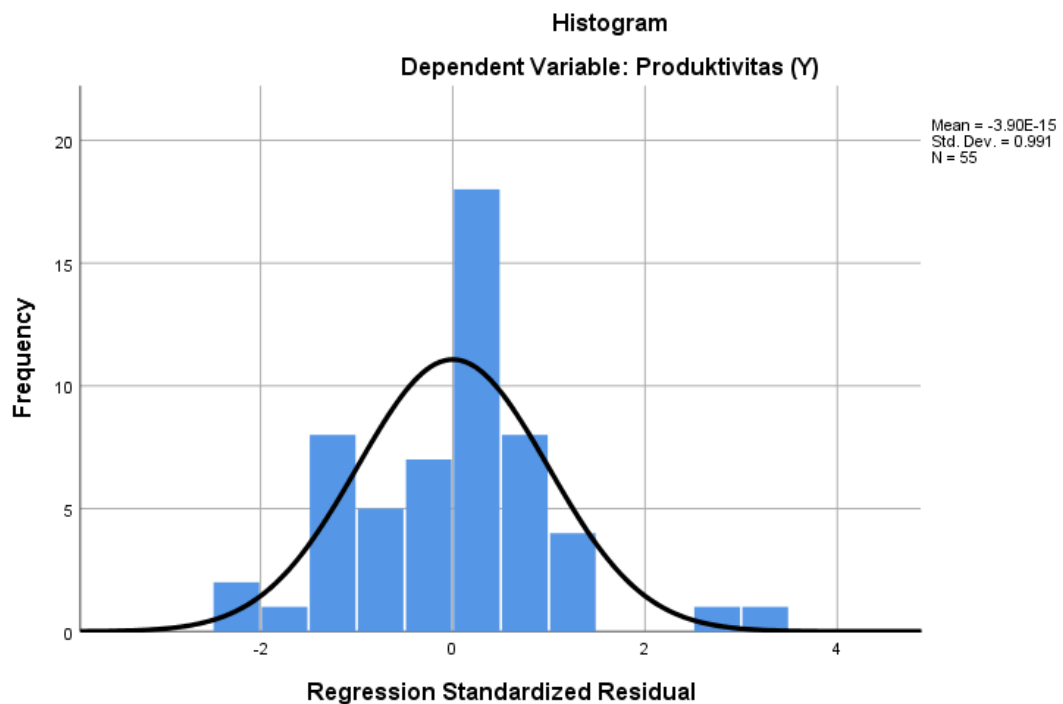
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.982	7.144		3.917	.000
	Lingkungan Kerja (X)	.531	.130	.489	4.077	.000

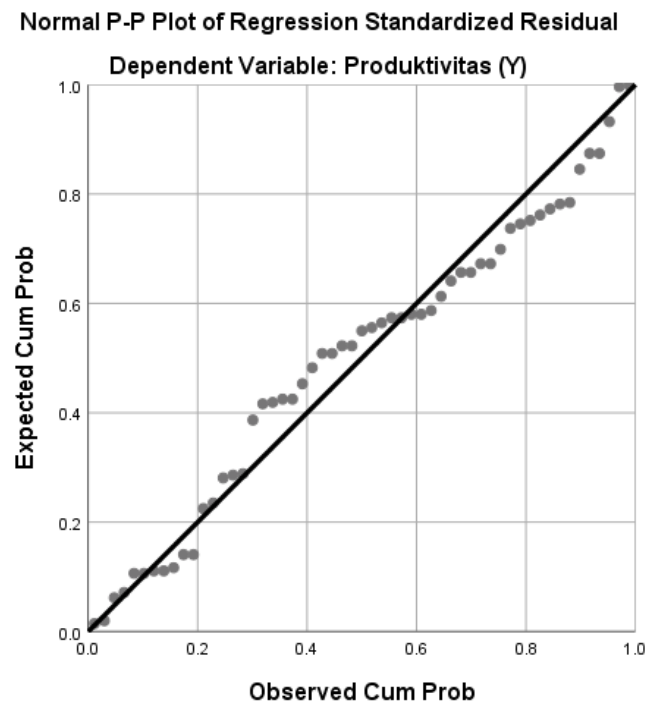
a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	51.2917	69.6844	56.9447	3.10158	55
Std. Predicted Value	-1.823	4.107	.000	1.000	55
Standard Error of Predicted Value	.754	3.215	.990	.398	55
Adjusted Predicted Value	51.0393	65.5610	56.8595	2.88325	55
Residual	-12.20525	16.94114	.00000	5.53876	55
Std. Residual	-2.183	3.030	.000	.991	55
Stud. Residual	-2.224	3.111	.007	1.018	55
Deleted Residual	-12.67214	17.85703	.08523	5.87540	55
Stud. Deleted Residual	-2.314	3.408	.012	1.054	55
Mahal. Distance	.000	16.871	.982	2.461	55
Cook's Distance	.000	.823	.033	.118	55
Centered Leverage Value	.000	.312	.018	.046	55

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Charts





Lampiran Perhitungan SPSS 25.0 Uji Normalitas Data

NPar Tests

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.107	55	.180	.956	55	.043

a. Lilliefors Significance Correction

Uji normalitas data untuk sampel di atas 50 orang digunakan uji Kolmogorov-Smirnov, tampak nilai Sig. (0,180) > 0,05 artinya data berdistribusi normal.