

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, LINGKUNGAN
KERJA NON FISIK, DAN KETRAMPILAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. BINTAN INTAN GEMILANG
(BIG) KIJANG**

SKRIPSI

CINDI AMALIA

NIM : 16612004



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, LINGKUNGAN
KERJA NON FISIK, DAN KETRAMPILAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. BINTAN INTAN GEMILANG
(BIG) KIJANG**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas - Tugas dan Memenuhi
Syarat - Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

CINDI AMALIA

NIM : 16612004

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, LINGKUNGAN
KERJA NON FISIK, DAN KETRAMPILAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. BINTAN INTAN GEMILANG
(BIG) KIJANG**

Diajukan Kepada:

Panitian Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh:

Nama : Cindi Amalia
NIM : 16612004

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

Satriadi S.ap., M.sc.
NIDN. 1011108901 / Lektor

Imran Ilyas, MM.
NIDN. 1007036603 / Lektor

Mengetahui
Ketua Program Studi

Dwi Septi Haryani, S. T., M.M
NIDN. 1002078602 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : CINDI AMALIA
Nim : 16612004
Tahun Angkatan : 2016
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,20
Program Study : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Keterampilan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bintang Intan Gemilang (BIG) Kijang

Dengan ini saya menyatakan bahwa sesungguhnya seluruh isi dan materi skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai dengan peraturan berlaku.

Tanjungpinang, November 2020

Penyusun

Cindi Amalia

16612004

HALAMAN PERSEMBAHAN



Puji syukur saya ucapkan atas kehadiran ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini. Tak lupa pula shalawat beserta salam kuhadiahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW.

Skrripsi ini saya persembahkan kepada semua orang terdekat saya yang telah memberikan dukungan kepada saya selama ini terutama kedua orang tua saya yang selalu memberikan kasih sayang dan dukungan kepada saya selama ini.

Saya juga ingin mengucapkan terimakasih kepada dosen - dosen STIE yang telah banyak memberikan ilmu kepada saya dan untuk kedua dosen pembimbing saya yang senantiasa membantu dan memberi bimbingan selama penyelesaian skripsi ini.

Untuk sahabat dan teman - teman seperjuangan terimakasih atas dukungan yang telah diberikan kepada saya selama ini semoga kita selalu senantiasa diberikan kesehatan dan kebahagiaan.

HALAMAN MOTTO

Nilai akhir dari proses pendidikan, sejatinya terekapitulasi dari keberhasilannya menciptakan perubahan pada dirinya dan lingkungan. Itulah fungsi daripada pendidikan yang sesungguhnya.

- Socrates-

Once you stop learning, you start dying

-Albert Einstein-

Pengalaman adalah apa yang kita dapatkan ketika kita tidak mendapatkan apa yang kita inginkan.

-Cindi Amalia-

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya ucapkan atas kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayahnya saya sebagai penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Ketrampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BIG (Bintan Intan Gemilang) Kijang”.

Maksud dan tujuan dari dibuatnya skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S-1) Ekonomi Jurusan Manajemen di STIE Pembangunan Tanjungpinang. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E M.Ak, Ak. CA, sebagai ketua STIE Pembangunan Tanjungpinang
2. Ibu Ranti Utami, S.E M.Si. Ak. CA, sebagai wakil ketua I STIE Pembangunan Tanjungpinang
3. Ibu Sri Kurnia, S.E Ak. M.Si. CA, sebagai wakil ketua II STIE Pembangunan Tanjungpinang
4. Bapak Imran Ilyas, M.M sebagai wakil ketua III STIE Pembangunan Tanjungpinang sekaligus pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan memberi saran kepada saya guna menyempurnakan skripsi ini

5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang
6. Bapak Satriadi, S.Ap.M.Sc Selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan memberi saran kepada saya guna menyempurnakan skripsi ini
7. Seluruh dosen yang telah memberikan ilmu bermanfaat kepada saya selama menjadi mahasiswa di STIE pembangunan Tanjungpinang.
8. Ibu Dinaria Xu Selaku pemilik perusahaan BIG (Bintan Intan Gemilang) Kijang yang telah memberikan izin dalam melaksanakan penelitian ini
9. Kedua orang tua tercinta dan tersayang Ibu Jahariati Susanti dan Bapak Heri yang selalu memotivasi yang tiada hentinya serta membiayai, mendoakan dan membimbing sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini
10. Sahabat saya Alma dan Rana yang mendukung dalam penyelesaian skripsi ini. Serta teman-teman angkatan 2016 jurusan manajemen yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan semangat dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi.

Semoga ALLAH SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayahnya serta dengan keterbatasan kemampuan yang ada penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna bagi semuanya.

Tanjungpinang, November 2020

Penulis

Cindi Amalia
Nim 16612004

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Kegunaan Penelitian	10
1.4.1 Kegunaan Ilmiah.....	10
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	10
1.5 Sistematika Penulisan	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Landasan Teori	13
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
<u> </u> 2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
<u> </u> 2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14

2.1.1.3	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.1.4	Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.1.2	Lingkungan Kerja.....	18
2.1.2.1	Pengertian Lingkungan Kerja Fisik.....	19
2.1.2.2	Jenis-jenis Lingkungan Kerja Fisik.....	20
2.1.2.3	Faktor-faktor Lingkungan Kerja Fisik.....	20
2.1.2.4	Indikator Lingkungan Kerja Fisik.....	22
2.1.3	Lingkungan Kerja Non Fisik.....	24
2.1.3.1	Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik.....	24
2.1.3.2	Jenis-jenis Lingkungan Kerja Non Fisik.....	25
2.1.3.3	Faktor-faktor Lingkungan Kerja Non Fisik.....	27
2.1.3.4	Dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik.....	27
2.1.4	Keterampilan Kerja.....	29
2.1.4.1	Pengertian Keterampilan Kerja.....	29
2.1.4.2	Jenis-jenis Keterampilan Kerja.....	30
2.1.4.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keterampilan Kerja.....	31
2.1.4.4	Indikator Keterampilan Kerja.....	32
2.1.5	Produktivitas Kerja Karyawan.....	33
2.1.5.1	Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan.....	33
2.1.5.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	34
2.1.5.3	Indikator Produktivitas Kerja.....	39
2.1.6	Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat.....	40
2.1.6.1	Lingkungan Kerja Fisik dengan Produktivitas Kerja	40
2.1.6.2	Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Produktivitas Kerja	41
2.1.6.3	Keterampilan Kerja dengan Produktivitas Kerja.....	42
2.2	Kerangka Pemikiran	42
2.3	Hipotesis	44
2.4	Penelitian Terdahulu.....	44
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		50
3.1	Jenis Penelitian	50

3.2	Jenis Data.....	50
3.3	Teknik Pengumpulan Data	51
3.4	Populasi Sampling	52
3.4.1	Populasi.....	52
3.4.2	Sampel.....	52
3.5	Definisi Operasional Variabel	53
3.6	Teknik Pengolahan Data.....	55
3.7	Uji Kualitas Data	57
3.7.1.	Uji Validitas.....	57
3.7.2.	Uji Reliabilitas	57
3.8	Teknik Analisis Data	58
3.8.1	Uji Asumsi Klasik.....	58
3.8.1.1	Uji Normalitas	58
3.8.1.2	Uji Multikolinieritas.....	59
3.8.1.3	Uji Heteroskedastisitas.....	60
3.8.2	Analisis Regresi Berganda.....	60
3.8.3	Uji Hipotesis.....	61
3.8.3.1	Uji Determinasi (R^2).....	61
3.8.3.2	Uji Parsial (Uji t)	61
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	63
4.1	Hasil Penelitian.....	63
4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan	63
4.1.1.1	Profil Perusahaan.....	64
4.1.1.2	Lokasi Perusahaan.....	64
4.1.1.3	Struktur Organisasi.....	64
4.1.1.4	Visi dan Misi	64
4.1.2	Deskripsi Responden.....	65
4.1.2.1	Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
4.1.2.2	Deskriptif Responden Berdasarkan Usia.....	66
4.1.2.3	Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	

.....	66
<u>4.1.2.4</u> Deskriptif Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	67
4.1.3 Analisis Dekriptif.....	67
4.1.4 Uji Kualitas Data.....	84
<u>4.1.4.1</u> Uji Validitas Data.....	84
<u>4.1.4.2</u> Uji Reliabilitas.....	86
4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	87
<u>4.1.5.1</u> Uji Normalitas.....	88
<u>4.1.5.2</u> Uji Multikolinieritas.....	90
<u>4.1.5.3</u> Uji Heterokedastisitas.....	91
<u>4.1.5.4</u> Uji Regresi Linier Berganda.....	92
4.1.6 Uji Hipotesis.....	94
<u>4.1.6.1</u> Pengujian Koefisien Regresi Parsial (t).....	94
<u>4.1.6.2</u> Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).....	96
4.1.6.3 Uji Determinasi (R^2)	97
4.2 Pembahasan	98
4.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas.....	98
4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas.	99
4.2.3 Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja.....	99
4.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja.....	100
BAB V PENUTUP	102
5.1 Kesimpulan.....	102
5.2 Saran.....	103

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Jumlah Karyawan, Rencana Produksi dan Realisasi produksi Karyawan Pada PT. Bintang Intan Gemilang (BIG) Kijang.....	4
Tabel 1.2	Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Bintang Intan Gemilang Kijang....	7
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	52
Tabel 4.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
Tabel 4.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia Responden	65
Tabel 4.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	65
Tabel 4.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	66
Tabel 4.5	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja Fisik ..	66
Tabel 4.6	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja Non Fisik.....	71
Tabel 4.7	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Keterampilan.....	75
Tabel 4.8	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Produktivitas Kerja	79
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik.....	83
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik	84
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Variabel Keterampilan Kerja	84
Tabel 4.12	Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja	85
Tabel 4.13	Hasil Uji Reliabilitas.....	86
Tabel 4.14	Uji One Sample Kolmogorov-smirnov	88
Tabel 4.15	Multikolinieritas.....	89
Tabel 4.16	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	91
Tabel 4.17	Hasil Uji t	93
Tabel 4.18	Tabel ANOVA.....	95
Tabel 4.19	Koefisien Determinasi (R^2).....	96

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	42
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Bintang Intan Gemilang (BIG) Kijang.....	63
Gambar 4.2	Grafik Histogram.....	87
Gambar 4.3	Uji Normalitas P-P Plot.....	88
Gambar 4.4	Scatter Plot	91

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Responden

Lampiran 2 : Tabulasi Responden

Lampiran 3 : Uji Validitas Data, dan Reabilitas Data

Lampiran 4 : Surat Keterangan Objek Peneliti

Lampiran 5 : Hasil Cek Plagiatisme

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DAN KETRAMPILAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BINTAN INTAN GEMILANG (BIG) KIJANG

Cindi Amalia, 16612004, S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
Amaliacindi73@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan ketrampilan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan ketrampilan berpengaruh terhadap produktivitas di PT. BIG (Bintan Intan Gemilang) Kijang.

Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan jumlah sampel sebanyak 30 sampel dengan menggunakan total *sampling*. Data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik analisis data yang digunakan ialah uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, dan uji hipotesis.

Hasil pada penelitian ini berdasarkan uji t menunjukkan jika variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan ketrampilan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan uji F dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15,549 > 2,98$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga bahwa seluruh variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan ketrampilan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Uji koefisien determinasi menunjukkan variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan ketrampilan diperoleh nilai R^2 sebesar 64%.

Kesimpulan dari penelitian ini bahwasannya produktivitas kerja berpengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan keterampilan. Dapat dilihat lingkungan kerja fisik memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,479 lebih besar dari t_{tabel} 2,055 dan nilai signifikan 0,006 lebih kecil dari 0,05, untuk lingkungan kerja non fisik memperoleh t_{hitung} sebesar 6,177 lebih besar dari t_{tabel} 2,055 dan nilai signifikan 0,00 lebih kecil dari 0,05, dan untuk keterampilan memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,238 lebih besar dari t_{tabel} 2,055 dan nilai signifikan 0,008 lebih kecil dari 0,05.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Ketrampilan, Produktivitas

Dosen Pembimbing : 1. Satriadi S.Ap.M.Sc
2. Imran Ilyas, MM

ABSTRACT

INFLUENCE OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT, NON PHYSICAL WORK ENVIRONMENT, AND SKILLS ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN. BINTAN INTAN GEMILANG (BIG) KIJANG

Cindi Amalia, 16612004, S1 Management, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
Pembangunan Tanjungpinang
Amaliacindi73@gmail.com

This study aims to examine how the influence of the physical work environment, non-physical work environment, and skills on employee work productivity. This study also aims to determine whether the physical work environment, non-physical work environment, and skills affect productivity at PT. BIG (Bintan Intan Gemilang) Kijang.

This research is quantitative in nature using a total sample size of 30 samples using total sampling. The data in this study use primary data and secondary data. The data analysis technique used is data quality test, classic assumption test, multiple linear regression test, and hypothesis testing.

The results of this study based on the t test show that the variables of the physical work environment, non-physical work environment, and skills have a significant effect on employee productivity. With the F test it can be seen from the value of $F_{count} > F_{table}$ ($15.549 > 2.98$) and the significant value is less than 0.05 ($0.000 < 0.05$) so that all variables of the physical work environment, non-physical work environment, and skills have an effect on employee work productivity. The coefficient of determination test shows that the variables of physical work environment, non-physical work environment, and skills obtained R^2 value of 64%.

The conclusion of this study is that work productivity has a significant effect on the physical work environment, non-physical work environment, and skills. It can be seen that the physical work environment obtains a t -count value of 4.479 which is greater than t -table 2.055 and a significant value of 0.006 is less than 0.05, for a non-physical work environment obtaining a t -count of 6.177 is greater than t table 2.055 and a significant value of 0.00 is less than 0, 05, and for skills, the t -count value of 4.238 is greater than the t -table of 2.055 and the significant value of 0.008 is smaller than 0.05.

Keywords : Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, Skills, Productivity

Adviser Lectures : 1. Satriadi S.Ap.M.Sc
2. Imran Ilyas, MM

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Umumnya sebuah perusahaan yang didirikan memiliki harapan dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup kegiatannya dan menginginkan terciptanya produktivas yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Untuk mewujudkan operasi tersebut diperlukan beberapa faktor pendukung yaitu tenaga kerja, modal dan keahlian. Faktor-faktor tersebut tidak dapat berjalan dengan sendiri-sendiri melainkan harus adanya keterkaitan dan saling mendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Faktor utamanya adalah tenaga kerja atau sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawan yang memiliki peran penting sebagai penggerak serta penentu dari semua aktivitas.

Perusahaan dalam bentuk skala kecil maupun skala besar tidak terlepas dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, fikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada tempatnya bekerja. Sumber daya manusia yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi dapat memungkinkan untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

Banyak faktor yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan diantaranya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan yang dapat mempengaruhi pembentukan perilaku seorang

karyawan dalam bekerja. Dengan kata lain, lingkungan kerja merupakan kondisi yang berada di sekeliling seseorang pada saat ia bekerja yang meliputi kondisi secara fisik dan kondisi secara non fisik. Lingkungan kerja fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2011).

Kondisi lingkungan fisik dimana karyawan bekerja akan berpengaruh terhadap rasa aman, kinerja dan kualitas kerja mereka. Artinya, lingkungan fisik yang berbeda dapat memberikan hasil kerja yang berbeda bagi setiap karyawan. Manajer perusahaan harus dapat merancang strategi agar faktor-faktor fisik seperti penerangan, kebisingan dan getaran, suhu, kelembaban, dan kualitas udara dapat dikendalikan serta tidak berdampak buruk terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, hal ini dikarenakan lingkungan kerja fisik yang baik dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan aktivitasnya di perusahaan. Selain itu ada lingkungan kerja non fisik yang juga memiliki dampak terhadap produktivitas karyawan. Menurut (Sedarmayanti, 2011), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Jadi, lingkungan

kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Lingkungan kerja non fisik sebagai segala kondisi atau keadaan yang terjadi di lingkungan kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik dipengaruhi oleh struktur kerja, perhatian pemimpin, dukungan pemimpin, tanggung jawab kerja, dan kerja sama antar kelompok, serta lancarnya komunikasi. Suasana hangat antara pimpinan dengan karyawan dan keakraban yang terjalin antar karyawan merupakan sedikit gambaran mengenai lingkungan kerja non fisik.

Dengan lingkungan kerja non fisik yang baik, tidak ada kesenjangan antar karyawan, baik karyawan maupun pimpinan mengerti hak dan kewajiban masing-masing serta pimpinan dapat mengayomi bawahannya pada akhirnya akan tercipta integrasi dan iklim yang positif dalam perusahaan. Apabila suasana kerja kondusif, maka secara otomatis akan meningkatkan kepuasan kerja, motivasi kerja dan rasa nyaman di dalam perusahaan. Sebaliknya, bagaimana karyawan dapat bekerja dengan baik apabila dalam lingkungan kerjanya tidak mendapatkan ketenangan dan tidak termotivasi sehingga beresiko menurunkan kinerja karyawan tersebut (Sumarni, 2010).

Produktivitas kerja merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seorang karyawan atau pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya, atau dapat pula dikatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang atau karyawan dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dilihat

dari kualitas dan kuantitasnya. Semangat kerja merupakan sikap seseorang dalam bekerja dengan penuh vitalitas sehingga target kantor dapat tercapai .Untuk meningkatkan produktivitas kerja pada diri karyawan, maka dibutuhkan usaha agar karyawan tetap memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan atau pegawai dapat dikatakan produktif apabila karyawan atau pegawai mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan harapan dalam waktu yang singkat dan tepat bahkan mampu menggunakan waktu yang diberikan untuk memproduksi atau menghasilkan lebih banyak barang maupun jasa. Kemampuan karyawan dalam menghasilkan atau memproduksi barang dan jasa dapat didukung oleh fasilitas yang memadai yang lengkap sehingga karyawan merasa terpenuhi kebutuhannya dalam bekerja.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan, Rencana Produksi dan Realisasi Produksi Karyawan pada PT. Bintang Intan Gemilang (BIG) Kijang

Tahun	Total Karyawan	Rencana Produksi	Realisasi Produksi
2016	30	2.000 kg	2.000 kg
2017	30	2.000 kg	1.925 kg
2018	30	2.200 kg	1.900 kg
2019	30	2.500 kg	1.890 kg

Sumber : Data PT. Bintang Intan Gemilang Tahun 2020

Dari tabel 1.1 di atas dapat dilihat tingkat produktivitas karyawan dalam kurun waktu 4 tahun terakhir mengalami fluktuasi naik turun. Dimana pada tahun

terakhir PT. Bintan Intan Gemilang (BIG) Kijang mengalami penurunan produktivitas.

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa realisasi produksi PT. Bintan Intan Gemilang (BIG) Kijang mengalami penurunan, dari rencana produksi 2.500 kg realisasi produksi menurun menjadi 1.890 kg sehingga dari segi profit pun perusahaan mengalami penurunan. Menurunnya produktivitas disebabkan oleh banyak faktor, salah satunya adalah faktor lingkungan kerja yang kurang mendukung.

Kondisi fisik kantor PT. Bintan Intan Gemilang (BIG) Kijang dapat dikatakan baik, dimana setiap bagian memiliki ruangan tersendiri. Ruangan kerja dinilai tidak layak karena bergabung dengan gudang perusahaan, sehingga terlihat tidak nyaman dan sangat sempit. Terdapat beberapa ruangan yang dinilai kurang baik karena kondisi suhu udara yang ada di beberapa ruangan tersebut dirasakan kurang sejuk, bahkan terkadang terasa panas. Hal ini disebabkan sistem pendingin ruangan yang sering tidak berfungsi bahkan tidak diganti jika rusak oleh perusahaan sehingga karyawan merasa tidak nyaman bekerja didalam ruangan.

Berdasarkan hasil pra survey pada hari senin, tanggal 24 Februari 2020 jam 10.45 wib, pada ruangan kerja di perusahaan tidak semua ruangan kerja mempunyai sistem pendingin ruang, hal ini dikarenakan keterbatasan perusahaan dalam menyediakan pendingin ruangan, bahkan ada sebuah ruangan yang memang tidak tersedia kipas angin. Pada PT. Bintan Intan Gemilang (BIG) Kijang terdapat 5 (lima) ruangan, yaitu ruangan pimpinan, ruangan kerani serta 3 gudang. Gudang es atau lemari es menggunakan mesin pendingin berupa mesin pendingin

untuk mendinginkan ikan. Demikian pula sirkulasi udara di beberapa ruangan kerja pun dapat dikatakan kurang baik, karena ventilasi udara yang kurang baik, ventilasi udara pada ruang kerani dan gudang peralatan jarang diperhatikan kondisinya sehingga kondisi ventilasi udara sangat penuh dengan debu. Kondisi ini menimbulkan rasa kurang nyaman bagi para karyawan.

Sedangkan pada lingkungan kerja non fisik kurangnya komunikasi yang dibentuk oleh pimpinan terhadap karyawan, pimpinan lebih memilih berkomunikasi dengan asisten pimpinan dibandingkan berkomunikasi dengan karyawan, sehingga karyawan merasa tidak diperhatikan oleh pimpinan. Selain itu komunikasi antar karyawan juga tidak berjalan dengan baik, hal ini dikarenakan kurangnya waktu istirahat yang disediakan oleh pimpinan terhadap karyawan, hal ini dibenarkan oleh salah satu karyawan pada wawancara singkat pada hari senin, 24 Februari 2020, bahwa waktu istirahat yang diberikan oleh perusahaan sangatlah singkat sehingga karyawan jarang berkomunikasi, bahkan tidak kenal dengan karyawan yang lainnya.

Menurut wawancara pada bagian staf administrasi beberapa karyawan tidak memiliki keahlian dan keterampilan dalam bekerja. Keterampilan karyawan pada PT. Bintang Intan Gemilang (BIG) Kijang hanya berdasarkan pengalaman kerja, sehingga keterampilannya sangat minim dalam bekerja. Pemilihan karyawan bukan didasari oleh keahlian atau keterampilan karyawan melainkan adanya hubungan saudara antar karyawan. Sehingga dalam bekerja banyak karyawan yang tidak tahu dan tidak mengerti tentang bekerja diperusahaan, serta

kurangnya pelatihan untuk keterampilan yang disediakan oleh perusahaan menyebabkan karyawan menjadi tidak terlatih dan tidak berkembang.

Tabel 1.2
Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Bintan Intan Gemilang (BIG) Kijang.

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan
1.	SD	5
2.	SMP/SLTP	9
3.	SMA/SMK	12
4.	S1	4
Jumlah		30

Sumber : Data PT. Bintan Intan Gemilang (BIG) Kijang Tahun 2020.

Berdasarkan tingkat pendidikan karyawan pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa karyawan pada PT. Bintan Intan Gemilang (BIG) Kijang memiliki 4 (empat) tingkat pendidikan yang terdiri dari lulusan SD, SMP/SLTP, SMA/SMK, serta S1 (sarjana). Pada PT. Bintan intan Gemilang (BIG) Kijang adanya karyawan lulusan Sekolah Dasar (SD) sehingga keterampilan karyawan pun sangat minim, hal ini disebabkan kurangnya pengetahuan serta ilmu yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan staf administrasi karyawan dengan lulusan Sekolah Dasar (SD) tidak ditempatkan pada posisi produksi, hal ini dikarenakan karyawan dengan lulusan SD cenderung bekerja lebih lambat serta belum mampu mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan sehingga perusahaan berinisiatif untuk menempatkan karyawan dengan lulusan SD selain pada produksi. Keterampilan kerja karyawan dapat menjadi faktor penting untuk mengkoordinasikan dan mengelola faktor produksi dalam menghasilkan barang atau jasa. Keterampilan karyawan dapat menentukan produktivitas kerja karyawan, berdasarkan jenjang tingkat pendidikan, karyawan yang memiliki lulusan Sekolah Dasar (SD) kurang memiliki keterampilan dalam

bekerja, serta menjadi faktor rendahnya produktivitas kerja pada karyawan PT.

Bintan Intan Gemilang (BIG) Kijang.

Tabel 1.3
Jumlah dan Posisi Kerja Karyawan PT. Bintan Intan Gemilang (BIG)

No.	Nama Karyawan	Tingkat Pendidikan	Posisi Kerja
1.	Nn	SLTP	Bagian Admin
2.	Ts	SMK	Bagian Umum
3.	Zi	S1	Bagian Keuangan
4.	Da	SD	Bagian Umum
5.	Si	SLTP	Bagian Pelayanan
6.	Cc	S1	Bagian Umum
7.	Ka	SD	Bagian Umum
8.	Gi	SLTP	Bagian Pelayanan
9.	Ln	SMK	Bagian Pemasaran
10.	Ji	SMK	Bagian Pelayanan
11.	Ff	SLTP	Bagian Umum
12.	Rb	SMK	Bagian Admin
13.	Jd	SMK	Bagian Admin
14.	Ld	SLTP	Bagian Pelayanan
15.	Ac	SMK	Bagian TI
16.	Ai	SD	Bagian Admin
17.	Su	SLTP	Bagian Admin
18.	Kn	SMA	Bagian Pelayanan
19.	Jn	SD	Bagian Umum
20.	Kl	SMK	Bagian Pemasaran
21.	Ds	SLTP	Bagian Pelayanan
22.	Ss	SMA	Bagian Admin
23.	At	SD	Bagian Umum
24.	Am	SMK	Bagian TI
25.	Ls	SMA	Bagian Keuangan
26.	Mn	S1	Bagian TI
27.	Dn	S1	Bagian Pemasaran
28.	Th	SMK	Bagian Pelayanan
29.	Ks	SLTP	Bagian Umum
30.	Hb	SLTP	Bagian Pemasaran

Sumber : Data PT. Bintan Intan Gemilang (BIG) Kijang Tahun 2020.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui lulusan SD banyak ditempatkan dibagian umum yang tidak berkaitan dengan produksi, hal ini dikarenakan

perusahaan khawatir jika lulusan SD tidak mampu untuk memproduksi sesuai target yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melanjutkan penelitian yang dilakukan mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bintang Intan Gemilang (BIG) Kijang”.

1.2 Rumusan masalah

Perumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bintang Intan Gemilang (BIG) Kijang?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bintang Intan Gemilang (BIG) Kijang?
3. Apakah keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bintang Intan Gemilang (BIG) Kijang?
4. Apakah lingkungan fisik, lingkungan non fisik dan keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bintang Intan Gemilang (BIG) Kijang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bintang Intan Gemilang (BIG) Kijang.
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bintang Intan Gemilang (BIG) Kijang.
3. Untuk mengetahui keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bintang Intan Gemilang (BIG) Kijang.
4. Untuk mengetahui lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bintang Intan Gemilang (BIG) Kijang.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Hasil dari penelitian ini nantinya diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lanjutan terutama untuk penelitian yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, keterampilan kerja serta produktivitas kerja.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi peneliti penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan peneliti serta menambah pengetahuan peneliti tentang pengaruh

lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, keterampilan kerja dan produktivitas kerja.

2. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik serta peningkatan keterampilan kerja karyawan pada PT. Bintang Intan Gemilang (BIG) Kijang.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan laporan ini secara garis besar terdiri dari lima bab yang kemudian menjadi sub sub bab sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dibahas mengenai Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang tinjauan kepustakaan yang berisikan teori-teori yang relevan sebagai landasan pendekatan untuk memecahkan masalah yang disusun ke dalam uraian masalah.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini dibahas mengenai jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, analisis pengolahan data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini mengurai tentang hasil penelitian pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Banyaknya keunggulan yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas dan laba usaha tanpa adanya komunitas karyawan yang berkeahlian kompeten dan berdedikasi tinggi terhadap organisasi, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk mengatur tenaga kerja tersebut sehingga semua tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai.

Manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang paling utama dalam membangun sebuah organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu fungsi dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang fokus pada kegiatan rekrutmen, pengelolaan dan pengarahan untuk orang-orang yang bekerja dalam perusahaan atau organisasi tersebut.

Menurut (Hasibuan, 2017), 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. Menurut (Sedarmayanti, 2013) manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan

pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Menurut (Sutrisno Edi, 2014), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur dan mengelola sumber daya manusia agar lebih efektif dan efisien dalam sebuah organisasi atau kelompok.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama manajemen sumber daya adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan (Sedarmayanti, 2013). Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Memberi saran kepada manajemen

Adanya pemberian saran kepada manajemen tentang kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan organisasi atau perusahaan memiliki sumber daya manusia bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.

2. Memelihara dan melaksanakan

Adanya pemeliharaan dan pelaksanaan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

3. Mengatasi krisis dan situasi sulit

Dapat mengatasi krisis pada perusahaan serta situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.

4. Menyediakan sarana komunikasi

Adanya penyedia sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.

5. Membantu perkembangan

Adanya pengembangan arah dan strategi organisasi atau perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek sumber daya manusia.

6. Menyediakan bantuan

Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Sedangkan menurut (Yusuf, 2015) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

(Hasibuan, 2017) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Berikut penjelasan tiap-tiap fungsi MSDM.

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

9. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
10. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
11. Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan, karena disebabkan keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.1.4 Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia

Indikator dari manajemen sumber daya manusia menurut (Afandi, 2018) adalah sebagai berikut :

1. Tugas kerja, yaitu rincian kegiatan yang harus dijalankan oleh karyawan
2. Kualitas kerja, yaitu hasil kerja yang terstandar dan sesuai dengan yang diinginkan.
3. Kuantitas, yaitu jumlah hasil dari produksi kerja karyawan.
4. Ketepatan waktu, yaitu hasil produksi kerja karyawan.
5. Efektifitas biaya, yaitu menggunakan biaya yang tepat dan efisien.

Sedangkan indikator manajemen sumber daya manusia menurut (Suwatno & Priansa, 2016) dalam praktek yaitu :

1. Rekrutmen

Pemilihan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dapat mempengaruhi manajemen sumber daya manusia sebuah perusahaan.

2. Pengembangan SDM

Pentingnya pengembangan sumber daya manusia untuk arah yang lebih baik.

3. Pelatihan

Pelatihan yang diterima karyawan akan berdampak terhadap keterampilan karyawan serta hasil kinerja karyawan.

4. Pemeliharaan SDM

Pentingnya pemeliharaan sumber daya manusia dapat meningkatkan rasa percaya karyawan terhadap perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya terhadap perusahaan.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia yang terlibat di dalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang

diembannya. Berikut ini pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh para ahli Menurut (Siagian Sondang P, 2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Menurut (Sedarmayanti, 2013) lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut (Sunyoto, 2015) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan pengertian dari beberapa para ahli diketahui bahwa lingkungan kerja merupakan sebuah kelompok yang merupakan komponen penting dimana karyawan bekerja serta untuk menghasilkan kerja yang baik.

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut (Siagian Sondang P, 2014) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

1. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
2. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.

3. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
4. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
5. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

Menurut (Sedarmayanti, 2013) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut (Moh. As'ad, 2011) lingkungan fisik merupakan jenis lingkungan yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang ada di sekitar yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja Fisik

Menurut (Sedarmayanti, 2013) lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik langsung

Lingkungan kerja fisik langsung yaitu berhubungan dengan pegawai langsung seperti, pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.

2. Lingkungan kerja fisik perantara atau lingkungan umum.

Lingkungan kerja fisik perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya

temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Robbin (2002) dalam (Sedarmayanti, 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik, diantaranya :

1. Suhu

Suhu adalah besaran yang menyatakan derajat panas dingin suatu benda dan ruangan. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

2. Kebisingan

Kebisingan adalah suatu kondisi yang dipengaruhi oleh suara-suara yang dinilai tidak perlu atau tidak digunakan sehingga dapat menimbulkan rasa ketidaknyamanan seseorang yang mempengaruhi hasil pekerjaan seseorang. Kebisingan kerap menjadi sesuatu yang dihindari oleh karyawan dalam bekerja.

3. Penerangan

Penerangan adalah intensitas cahaya pada suatu ruangan yang dapat mempengaruhi kerja pegawai. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi dapat membantu pegawai yang lebih tua dibandingkan pegawai yang lebih muda.

4. Mutu Udara

Mutu udara atau kualitas udara sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai, hal ini dikarenakan setiap orang membutuhkan mutu udara atau kualitas udara yang baik yang dapat menunjang kesehatan pegawai. Kualitas atau mutu udara yang tidak baik dapat menurunkan kualitas kesehatan pegawai yang akan berdampak pada produktivitas kerja pegawai.

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut (Sedarmayanti, 2013) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator di bawah ini :

1. Kebisingan

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, serta dapat menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian. Kebisingan di lingkungan kerja bisa disebabkan oleh suara mesin atau alat kerja maupun suara ribut dari manusia. Penyelesaian pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja karyawan

perusahaan menjadi meningkat. Mengurangi kebisingan dapat membantu karyawan atau pegawai untuk fokus dalam bekerja.

2. Keamanan

Dalam upaya menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Keamanan kerja meliputi keamanan fisik, informasi, finansial, komputer. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan fisik ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM). Keamanan finansial yaitu rasa aman karyawan dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Keamanan komputer yaitu rasa aman karyawan terhadap komputer yang digunakan dari serangan virus.

3. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat 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 atau perusahaan sulit tercapai dengan baik dan tepat sasaran. Penggunaan cahaya yang sesuai dapat membantu karyawan

atau pegawai untuk dapat bekerja lebih maksimal serta membantu mengurangi kerusakan mata.

4. Suhu udara di ruangan

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat menjadi salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

5. Fasilitas

Fasilitas merupakan sarana untuk mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan yang berupa benda atau uang. Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Fasilitas perusahaan terbagi menjadi dua yakni fasilitas berbentuk benda dan fasilitas yang berbentuk uang. Fasilitas yang berbentuk benda diantaranya alat kerja seperti meja, kursi, komputer, printer, lemari alat pendukung kerja dan lain sebagainya. Fasilitas yang berbentuk uang diantaranya kesehatan, tunjangan, bonus dan lain sebagainya.

6. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga.

2.1.3 Lingkungan Kerja Non Fisik

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut (Siagian Sondang P, 2014) Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Menurut (Wursanto, 2011) lingkungan kerja non fisik didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yang tidak dapat dilihat langsung oleh manusia namun dapat dirasakan keberadaannya oleh manusia serta mampu mempengaruhi hasil kerja.

Hubungan yang baik antar karyawan dan hubungan antar pimpinan menjadi kunci terjalinnya hubungan yang harmonis, yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja dan produktivitas pada perusahaan. Sehingga jika hubungan tidak harmonis maka dapat dipastikan bahwa tingkat kinerja serta produktivitas terganggu atau menurun yang dapat berimbas pada menurunnya keuntungan perusahaan serta tidak tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan teori diatas disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah suatu tempat atau sebuah lingkungan kerja yang tidak dapat disentuh, tidak

dapat dilihat namun dapat dirasakan oleh karyawan serta dapat memberikan imbas yang baik kepada kinerja karyawan dalam bekerja sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan.

2.1.3.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat dilihat langsung oleh manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Menurut (Wursanto, 2011) bahwa jenis-jenis lingkungan kerja yang bersifat non fisik terdiri dari :

1. Perasaan aman pegawai

Perasaan aman pegawai merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri pegawai. Perasaan aman tersebut terdiri dari rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya, rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarganya, serta rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar pegawai.

2. Loyalitas pegawai

Loyalitas merupakan sikap pegawai untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Loyalitas terdiri dari dua jenis yakni loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal. Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dengan bawahan, dimana dapat diciptakan dengan kunjungan atau silaturahmi ke rumah pimpinan atau pegawai dan sebaliknya. Loyalitas bersifat horizontal merupakan

loyalitas antar bawahan atau antar pimpinan seperti tamasya bersama, berekreasi bersama seluruh karyawan dan pimpinan perusahaan dan lainnya.

3. Kepuasan pegawai

Kepuasan pegawai merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri pegawai yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaannya. Perasaan puas ini meliputi kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik mempunyai peranan dalam pembentukan perilaku serta sikap. Menurut (Wursanto, 2011) bahwa ada beberapa faktor penting dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja non fisik diantaranya :

1. Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.
2. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
3. Sistem pemberian imbalan yang menarik seperti bonus yang sering diterima karyawan.
4. Perlakuan dengan baik, manusiawi tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karir semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.
5. Ada rasa aman dari tiap anggota, baik di dalam dinas maupun di luar dinas.

6. Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
7. Para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif.

2.1.3.4 Dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. (Siagian Sondang P, 2014) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

1. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan antar karyawan. Serta adanya kesamaan antar karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya.

2. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing serta mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan baik untuk karyawan maupun untuk pimpinan perusahaan.

3. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara

karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien serta tidak adanya intimidasi atau kecurigaan terhadap sesama karyawan.

2.1.4 Keterampilan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Keterampilan Kerja

Keterampilan merupakan modal utama manusia dalam melamar sebuah pekerjaan. Keterampilan dapat membantu manusia untuk meningkatkan prestasi kerja. Pentingnya keterampilan membuat orang berlomba-lomba untuk menambah keterampilan agar dapat bekerja secara maksimal serta dapat dipromosikan oleh perusahaan.

Menurut (Robbins, 2012) mendefinisikan keterampilan kerja adalah sebagai suatu kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Keterampilan kerja keseluruhan dari seorang hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yakni keterampilan intelektual dan keterampilan fisik.

Keterampilan kerja dapat menunjukkan pada aksi khusus yang ditampilkan atau pada sifat dimana keterampilan itu dilaksanakan. Banyak kegiatan dianggap sebagai suatu keterampilan kerja, terdiri dari beberapa keterampilan dan derajat penguasaan yang dicapai oleh seseorang menggambarkan tingkat keterampilannya, hal ini terjadi karena kebiasaan yang sudah diterima umum untuk menyatakan bahwa satu atau beberapa pola gerak atau perilaku yang diperluas bisa disebut keterampilan, misalnya menulis, memainkan gitar atau piano, menyetel mesin, berjalan, berlari, melompat dan sebagainya. Jika ini yang

digunakan, maka kata keterampilan yang dimaksud adalah kata benda (Fauzi, 2010).

Keterampilan kerja adalah kemampuan berasal dari kata dasar mampu yang dalam hubungan dengan tugas atau pekerjaan berarti dapat (kata sifat atau keadaan) melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan dengan sendirinya juga kata sifat atau keadaan yang ditujukan pada sifat atau keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan atas dasar ketentuan-ketentuan yang ada.

Dari pengertian-pengertian keterampilan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja adalah suatu kapasitas atau kemampuan seseorang yang mempuni yang berasal dari diri manusia bisa berupa intelektual dan fisik yang dapat disalurkan untuk bekerja atau menghasilkan barang maupun jasa.

2.1.4.2 Jenis-Jenis Keterampilan Kerja

Jenis jenis keterampilan kerja menurut (Robbins, 2012) yakni :

1. Keterampilan Kerja Teknik (*technical skills*)

Keterampilan kerja teknik merupakan kompetensi spesifik untuk melaksanakan tugas atau kemampuan menggunakan teknik-teknik, alat-alat, prosedur – prosedur dan pengetahuan tentang lapangan yang dispesialisasi secara benar dan tepat dalam pelaksanaan tugasnya .

2. Keterampilan Kerja Administratif

Keterampilan kerja administartif merupakan kemampuan untuk mengurus, mengatur, dan mencatat informasi tentang pelaksanaan dan hasil yang

dicapai serta berbagai hambatan-hambatan yang dialami maupun kemampuan mengikuti kebijakan dan prosedur.

3. Keterampilan Kerja Hubungan Manusia

Keterampilan kerja hubungan manusia adalah kemampuan untuk memahami dan memotivasi orang lain, sebagai individu atau dalam kelompok .kemampuan ini berhubungan dengan kemampuan menyeleksi pegawai , menciptakan dan membina hubungan yang baik , memahami orang lain ,memberi motivasi dan bimbingan, dan mempengaruhi para pekerja ,naik secara individual atau kelompok.

4. Keterampilan Kerja Konseptual

Keterampilan kerja konseptual adalah kemampuan mengkoordinasi dan mengintegrasikan semua kepentingan-kepentingan dan aktifitas-aktifitas organisasi atau kemampuan mental mendapatkan ,menganalisa dan interpretasi informasi yang diterima dari berbagai sumber.

5. Keterampilan Kerja Diagnostik

Keterampilan kerja diagnostik berhubungan dengan kemampuan untuk menentukan melalui analisa dan pengujian hakekat dan circumstances dari suatu kondisi – kondisi khusus sehingga keterampilan kerja diagnostik dapat dimaknakan sebagai kemampuan secara cepat mendapatkan sebab yang benar dari suatu situasi tertentu melalui satu data yang simpangsiur, observasi dan fakta – fakta.

2.1.4.3 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Keterampilan Kerja

Keterampilan kerja memiliki beberapa faktor yang dapat mempengaruhi seseorang melalui tingkat pengetahuan. Menurut (Nana Herdian, 2013) mengatakan keterampilan merupakan aplikasi dari pengetahuan sehingga tingkat keterampilan seseorang berkaitan dengan tingkat pengetahuan, dan pengetahuan dipengaruhi oleh :

1. Tingkat pendidikan.

Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin baik tingkat pengetahuan yang dimiliki. Sehingga, seseorang tersebut akan lebih mudah dalam menerima dan menyerap hal-hal baru. Tingkat pendidikan menjadi tolak untuk untuk mengetahui tingkat pengetahuan seseorang.

2. Umur.

Ketika umur seseorang bertambah maka akan terjadi perubahan pada fisik dan psikologi seseorang. Semakin cukup umur seseorang, akan semakin matang dan dewasa dalam berfikir dan bekerja.

3. Pengalaman.

Pegalaman dapat dijadikan sebagai dasar untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya dan sebagai sumber pengetahuan untuk memperoleh suatu kebenaran. Pengalaman yang pernah didapat seseorang akan mempengaruhi kematangan seseorang dalam berpikir dalam melakukan suatu hal. Pengalaman dapat memberikan ilmu.

2.1.4.4 Indikator Keterampilan Kerja

Indikator keterampilan kerja menurut (Nana Herdian, 2013) terdiri dari empat indikator yakni :

1. *Technical Skill*

Sejumlah wirausahawan yang sukses memiliki kompetensi dalam mengelola operasional, diluar dasar produksi produk atau layanan. Termasuk keterampilan mengelola rantai pasokan dan mempunyai pengetahuan tentang teknologi baru serta menerapkannya ke perusahaan. Umumnya dimiliki oleh beberapa manajer dalam perusahaan.

2. *Management Skill*

Keterampilan ini meliputi perencanaan dan pengorganisasian, mengidentifikasi pelanggan dan saluran distribusi, mengelola sumber daya dan keterampilan mengatur ditempat yang tepat dan struktur system control. Keterampilan ini termasuk keterampilan tingkat tinggi, seperti mencari pemecahan masalah, keterampilan untuk membangun kemampuan inti dan keterampilan menangani karyawan secara efektif.

3. *Entrepreneurship Skill*

Keterampilan ini meliputi perencanaan bisnis, peka terhadap peluang, analisis lingkaran bisnis dan keterampilan mengakses keahlian eksternal.

4. *Personal Maturity Skill*

Keterampilan ini meliputi kesadaran diri, keterampilan merepleksikan apa yang terjadi, mengenali dan memperbaiki kelemahan, bertanggung jawab untuk memecahkan masalah dan mampu menghasilkan solusi.

2.1.5 Produktivitas Kerja Karyawan

2.1.5.1 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan tenaga kerja dan pengorbanan yang telah dikeluarkan. (Siagian Sondang P, 2014) (dalam Afifudin, 2014:218).

Menurut (Sutrisno Edi, 2014), produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut Hasibuan dalam Edyun (2012) produktivitas adalah meningkatnya *output* (hasil) yang sejalan dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien atau sesuatu yang dihasilkan oleh seseorang yang diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

2.1.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

1. Motivasi Kerja

Orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan rajin, giat sehingga ia dapat mencapai satu prestasi kerja yang tinggi.

2. Displin Kerja

Orang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

3. Etos Kerja

Orang yang mempunyai etos kerja yang baik tampak dalam penampilan kerja sehari-hari berupa kerjasama, kehadiran, antusias inisiatif, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kreativitas. Wujud tersebut akan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pencapaian produktivitas kerja karyawan yang optimal dan mampu memenuhi harapan atau bantuan pencapaian tujuan perusahaan.

4. Pendidikan

Orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, terutama penghayatan akan pentingnya produktivitas.

5. Keterampilan

Pada aspek tertentu, pegawai yang semakin terampil akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik.

6. Manajemen

Berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan bawahannya.

7. Hubungan Industrial Pancasila dengan cara :

- a. Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja.
- b. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis.
- c. Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya meningkatkan produktivitas.

8. Tingkat Penghasilan

Apabila tingkat penghasilan pegawai tinggi, akan timbul konsentrasi dan semangat kerja sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja.

9. Gizi dan Kesehatan

Apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, ia akan lebih kuat bekerja.

10. Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.

11. Lingkungan dan Iklim

Kerja Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai untuk senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk

melakukan pekerjaan dengan lebih baik sehingga terarah dalam peningkatan produktivitas kerja.

12. Sarana Produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja. Dengan mutu sarana produksi yang lebih baik, seseorang dapat bekerja dengan semangat.

13. Teknologi

Teknologi yang tepat akan meningkatkan jumlah produksi yang dihasilkan dan bermutu serta memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.

14. Kesempatan Berprestasi

Apabila terbuka kesempatan dalam berprestasi, akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.

Sedangkan menurut (Afifudin, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

1. Kemampuan

Kemampuan adalah kecakapan yang dimiliki berdasarkan pengetahuan, lingkungan kerja yang menyenangkan akan menambah kemampuan tenaga kerja.

2. Sikap

Sesuatu yang menyangkut perangai tenaga kerja yang banyak dihubungkan dengan moral dan semangat kerja.

3. Upah

Upah atau gaji minimum yang tidak sesuai dengan peraturan pemerintah dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja.

4. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan alat yang menjamin hak dan kewajiban karyawan. Sebaiknya ada unsur-unsur peningkatan produktivitas kerja.

5. Penerapan Teknologi

Kemajuan teknologi sangat memengaruhi produktivitas. Oleh karena itu, penerapan teknologi harus berorientasi mempertahankan produktivitas.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

1. Motivasi Kerja

Orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan rajin, giat sehingga ia dapat mencapai satu prestasi kerja yang tinggi.

2. Disiplin

Kerja Orang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

3. Pendidikan

Orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, terutama penghayatan akan pentingnya produktivitas.

4. Upah

Upah atau gaji minimum yang tidak sesuai dengan peraturan pemerintah dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja.pemerintah dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja.

5. Pelatihan

Pelatihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasardasar pengetahuan.

6. Etos Kerja

Orang yang mempunyai etos kerja yang baik tampak dalam penampilan kerja sehari-hari berupa kerjasama, kehadiran, antusias inisiatif, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kreativitas. Wujud tersebut akan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pencapaian produktivitas kerja karyawan yang optimal dan mampu memenuhi harapan atau bantuan pencapaian tujuan perusahaan.

7. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik yang baik akan mendorong pegawai untuk senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik sehingga terarah dalam peningkatan produktivitas kerja.

2.1.5.3 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut (Sutrisno Edi, 2014) mengatakan bahwa untuk dapat mengukur produktivitas kerja, sangat diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan di dalam melaksanakan tugas, disini seorang karyawan sangat bergantung kepada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan Hasil Yang Dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat Kerja

Hal ini merupakan suatu usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.

4. Pengembangan Diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.

5. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

2.1.6 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

2.1.6.1 Lingkungan Kerja Fisik dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Lingkungan kerja fisik menurut (Sedarmayanti, 2011) adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung yang dapat berupa kursi meja dan lain sebagainya yang dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi peningkatan produksi pada perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian Karmiyati (2016) bahwa lingkungan kerja fisik (Kondisi tempat kerja, kondisi penerangan, kondisi ventilasi, kondisi keriuhan suara serta segi-segi berbahaya dan tidak sehat) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada karyawan Industri Genteng Godean Yogyakarta.

Lingkungan fisik yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya kinerja Sedarmayanti (2011). Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang yang nyaman.

2.1.6.2 Lingkungan Kerja Non Fisik dengan produktivitas Kerja Karyawan

Menurut (Sedarmayanti, 2011) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan baik hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan atasan dengan bawahan. Hubungan baik dapat diciptakan secara langsung oleh atasan dengan bawahan ataupun sebaliknya dari bawahan keatasan dengan melakukan silaturahmi kepada atasan atau sebaliknya.

Lingkungan non fisik juga mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sedarmayanti (2011) Jika karyawan tidak mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik antara karyawan lain maka akan mengganggu produktivitas karyawan. Lingkungan kerja non fisik dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya.

Berdasarkan hasil penelitian Karmiyati (20116) yang menyatakan Lingkungan Non Fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan Industri Genteng Sidorejo Godean diterima.

2.1.6.3 Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Keterampilan merupakan kemampuan seseorang dalam menguasai suatu bidang. Keterampilan dapat membantu untuk meningkatkan kinerja serta produktivitas kerja. Keterampilan menurut Parulian dan Nurianna (dalam Karmiyati, 2016) merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas atau pekerjaan. Keterampilan atau kemampuan tersebut pada dasarnya akan lebih baik bila terus diasah dan dilatih untuk menaikkan kemampuan sehingga akan menjadi lebih ahli atau menguasai dari salah satu bidang keterampilan yang ada.

Berdasarkan hasil penelitian Karmiyati (2016) yang menyatakan Keterampilan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan Industri Genteng Sidorejo Godean diterima.

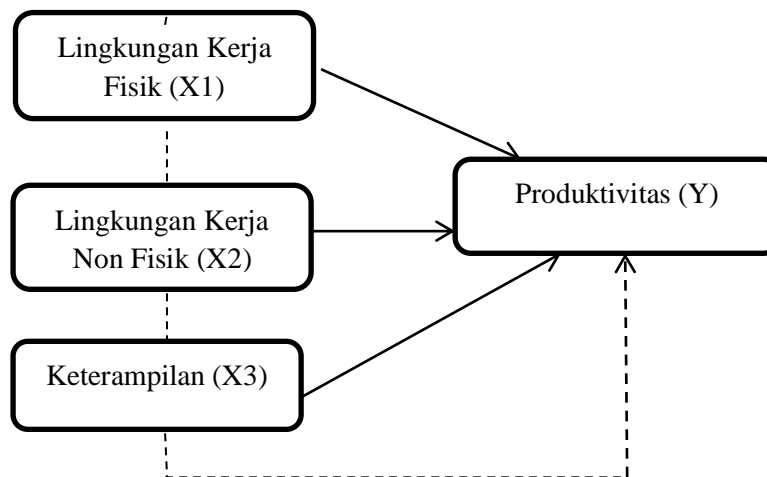
2.2 Kerangka Pemikiran

Lingkungan kerja fisik menurut (Sedarmayanti, 2013) adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Keterampilan menurut (Robbins, 2012) mendefinisikan ketrampilan adalah sebagai suatu kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Keterampilan keseluruhan dari seorang hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yakni keterampilan intelektual dan keterampilan fisik.

Berdasarkan tinjauan dari landasan teori, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran konseptual dalam penelitian ini seperti dalam gambar 2.1 sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang dikembangkan untuk penelitian 2020

Keterangan : \longrightarrow Parsial
 \dashrightarrow Simultan

2.3 Hipotesis Penelitian

- H1 : Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan
- H2 : Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan
- H3 : Terdapat pengaruh antara keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan
- H4 : Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan penulis serta memiliki keterkaitan dengan lingkungan kerja fisik,

lingkungan kerja non fisik, dan keterampilan terhadap produktivitas kerja sebagai berikut :

(Karmiyati, 2017) “pengaruh lingkungan fisik, lingkungan non fisik dan keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan industri genteng Sidorejo Godean Yogyakarta. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan Industri Genteng Sidorejo Godean Yogyakarta. Penelitian ini melibatkan 40 responden dengan bantuan analisis statistik SPSS versi 16,0. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000. Hasil ini membuktikan bahwa Lingkungan Fisik, Lingkungan Non Fisik dan Keterampilan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan. Nilai Adjusted R² diperoleh sebesar 0,790 artinya 79% variabel Produktivitas (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Fisik (X1), Lingkungan Non Fisik (X2), dan Keterampilan (X3) dan sisanya 21% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan fisik berpengaruh signifikan secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan, lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan, dan keterampilan berpengaruh signifikan secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

(Alvin efendi, 2018) “pengaruh lingkungan kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik rokok gagak hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji

pengaruh lingkungan kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. Penelitian ini melibatkan 70 responden. Metode analisis yang dilakukan pada penelitian ini adalah analisis inferensial yang terdiri dari analisis regresi linier berganda, analisis varian garis regresi, koefisien determinasi berganda, uji F, uji t, efektivitas garis regresi berganda, *standart error of estimate*. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Hal ini terbukti dari hasil uji efektivitas garis regresi berganda yang menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 30,73%. Selain faktor lingkungan kerja, terdapat faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Faktor lain tersebut adalah keterampilan kerja. Berdasarkan analisis data yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PR. Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso sebesar 56,44%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. Selain itu, pengaruh yang paling dominan antara lingkungan kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowos adalah keterampilan kerja.

(Swandono Sinaga, 2016) “pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau)”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau). Pada penelitian ini menggunakan 51 responden. Dengan analisis data menggunakan bantuan SPSS. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh nilai r^2 sebesar 0,646 atau 64,6 %. Artinya 64,6 % variabel produktivitas kerja karyawan bagian produksi minyak kelapa sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Pelalawan Riau dipengaruhi oleh lingkungan kerja sedangkan 35,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian yang dilakukan. Hasil perhitungan regresi memperlihatkan bahwa t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu $9,449 > 0,276$ yang berarti H_a diterima. Artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi minyak kelapa sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Pelalawan Riau . Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

(Intan Joseph, 2016) “*analysis the influence of physical work Environment and non-physical work environment on employee productivity in general Hospital GMIM Kalooran Amurang South Minahasa Regency*”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh analisis lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas karyawan pada rumah sakit umum GMIM Kaloorang Minahasa. Berdasarkan hasil analisis korelasi (r) sebesar

0,734 menunjukkan bahwa korelasi pengaruh X1 dan X2 terhadap Y memiliki hubungan yang kuat. Untuk mengetahui kontribusi pengaruh X1 dan X2 terhadap Y dapat dilihat determinannya koefisien (r^2) pada tabel di atas. Nilai R^2 sebesar 0,847 dalam penelitian ini dapat diartikan bahwa kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 84,7% sedangkan sisanya 15,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian adanya pengaruh secara signifikan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan serta adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap peroduktivitas karyawan.

(Rorong, 2016) "*the impact of physical work environment toward employee performance at PT. Bank Negara Indoneisa Manado Regional Office*". Tujuan penelitian ini adalah untuk meneliti pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah Manado dengan sampel sebanyak 29 responden. Analisis data menggunakan Analisis Regresi Linear Sederhana dan instrumen pengumpulan data kuesioner terstruktur untuk manajer tingkat atas sampai karyawan tingkat yang lebih rendah. Hasil korelasi sebesar 0,752 yang menunjukkan bahwa korelasi pengaruh x terhadap Y memiliki hubungan yang kuat. Berdasarkan hasil penelitian kontribusi Pengaruh X terhadap Y dapat dilihat bahwa determinan dari koefisien (r^2) memiliki nilai 0,566 dalam penelitian ini dapat diartikan bahwa kontribusi X terhadap Y sebesar 56,6%, sedangkan sisanya 43,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil perhitungan pada tabel menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 5,935 > dari

nilai t tabel yaitu 1,984 yang berarti bahwa variabel x memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y dengan nilai kesalahan dibawah 5%. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sujarweni Wiratna V, 2015) penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang akan dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian asosiatif digunakan untuk memaparkan dan menjelaskan mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan keterampilan pada PT. Bintang Intan Gemilang (BIG) Kijang.

3.2 Jenis Data

Menurut (Sugiyono, 2014) jenis data yang digunakan dalam penelitian ada dua jenis yakni data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung dan segera dapat diperoleh dari sumbernya, dalam hal ini adalah data yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan diisi oleh responden atau karyawan yang berisi tentang pertanyaan seputar lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, keterampilan dan produktivitas kerja karyawan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber lain selain responden. Data sekunder merupakan data yang terlebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh pihak lain selain peneliti. Data sekunder yang dibutuhkan meliputi gambaran umum perusahaan, bidang usaha, catatan riwayat kerja karyawan, catatan absensi karyawan, struktur organisasi perusahaan serta laporan-laporan lain yang mendukung penelitian.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah :

a. Angket (kuesioner)

(Sujarweni Wiratna V, 2015) mengemukakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan instrument pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari para responden.

b. Dokumentasi

Menurut (Sugiyono, 2014) teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip. Untuk memperoleh data pendukung

yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah karyawan dan data tentang gambaran umum PT. Bintan Intan Gemilang (BIG) Kijang dan data-data lain yang mendukung.

3.4 Populasi dan Sampling

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2014) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh obyek atau subyek itu. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan baik karyawan tetap dan karyawan kontrak PT. Bintan Intan Gemilang (BIG) Kijang sebanyak 30 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2014) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini menggunakan *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana sampel yang diambil jumlahnya sama dengan populasi, karena menurut (Sugiyono, 2014) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasinya akan

dijadikan sampel penelitian. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini merupakan keseluruhan karyawan PT. Bintang Intan Gemilang (BIG) Kijang yang berjumlah 30 karyawan.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Butir Pernyataan	Skala Pengukuran
1.	Lingkungan kerja fisik	Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2013)	1. Kebisingan 2. Keamanan 3. Penerangan 4. Suhu udara diruangan 5. Fasilitas 6. Dekorasi ditempat kerja (Sedarmayanti, 2013)	1,2 3 4,5 6,7 8,9 10	Likert
2.	Lingkungan kerja non fisik	Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan	1. Hubungan rekan kerja setingkat 2. Hubungan atasan dengan karyawan 3. Kerjasama antar karyawan (Siagian Sondang P, 2014)	1,2,3 4,5,6,7 8,9,10	Likert

		atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan (Siagian Sondang P, 2014).			
3.	Keterampilan Kerja	Ketrampilan kerja adalah sebagai suatu kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Keterampilan keseluruhan dari seorang hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yakni keterampilan intelektual dan keterampilan fisik (Robbins,	1. <i>Technical skill</i> 2. <i>Manajement skill</i> 3. <i>Enterpreneurship skill</i> 4. <i>Personal maturity skill</i> (Nana Herdian, 2013)	1,2,3 4,5 6,7 8,9,10	Likert

		2012).			
4.	Produktivitas Kerja	Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan (Sutrisno Edi, 2014)	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi (Sutrisno Edi, 2014)	1,2 3 4,5 6,7 8,9 10	Likert

3.6 Teknik Pengolahan Data

Beberapa langkah dalam pengolahan data pada penelitian ini menurut (Misbahuddin dan Hasan, 2013) yaitu :

1. Pengeditan (*editing*)

Pengeditan adalah proses yang bertujuan agar data yang dikumpulkan dapat memberikan kejelasan, mudah dibaca, konsisten, dan lengkap.

2. Pemberian kode (*coding*)

Pemberian kode merupakan suatu cara untuk memberikan kode tertentu terhadap berbagai macam jawaban kuesioner untuk dikelompokkan pada kategori yang sama.

3. Proses Pemberian Skor (*scoring*)

Setiap pilihan jawaban responden diberi skor nilai atau bobot yang disusun secara bertingkat berdasarkan skala Likert.

Untuk angket Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja skor yang diberikan adalah sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS) = 5

Setuju (S) = 4

Kurang Setuju (KS) = 3

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

4. Tabulasi

Tabulasi adalah proses penempatan data dalam bentuk table dengan cara membuat tabel yang berisikan data sesuai dengan kebutuhan analisis.

Tabel yang dibuat sebaiknya mampu meringkas semua data yang akan dianalisis. Dengan menggunakan prinsip tabulasi ini, seorang peneliti akan dapat menentukan arah selanjutnya teknik analisis apa yang diperlukan, tergantung dengan tujuan analisis data yang hendak dicapai.

3.7 Uji Kualitas Data

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur (Ghozali, 2011). Pengujian validitas yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka butir pertanyaan tersebut valid dan apabila nilai r hitung lebih kecil dari r tabel, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid (Ghozali, 2011), dimana r tabel yang digunakan taraf 0,05.

3.7.2 Uji Reliabilitas

(Ghozali, 2011) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *One Shot* atau pengukuran sekali saja, dimana pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2011).

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan cara mengolah data yang telah diperoleh dari lapangan. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan aplikasi program *SPSS (Statistical Program for Social Science) versi 25.0 for windows*. Adapun langkah-langkah metode analisis data yang dilakukan di antaranya adalah:

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan. Ada tiga pengujian dalam penelitian ini yaitu:

3.8.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan untuk menguji apakah nilai residu yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya (Suliyanto, 2011). Beberapa metode uji normalitas yaitu :

a) Metode Uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*

Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* digunakan untuk mengetahui distribusi data, apakah mengikuti distribusi *normal poisson, uniform, atau exponential*. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah distribusi normal atau tidak. Residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0.05 (5%). Uji 1 sample K-S dilakukan dengan membuat hipotesis.

Ho = data residual berdistribusi normal

H_a = data residual tidak berdistribusi normal

Dasar pengambilan keputusan dalam Uji 1 sample K-S adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai probabilitas nilai Z Uji 1 sample K-S signifikan secara statistik, maka H_0 ditolak, yang berarti data berdistribusi tidak normal.
2. Apabila probabilitas nilai Z uji K-S tidak signifikan secara statistik, maka H_0 diterima, yang berarti data berdistribusi normal.

b) Metode grafik normal P-P Plots

Uji normalitas residual dengan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data ada sumber diagonal pada grafik normal P-P *Plot of regression standardizes residual*. Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal.

c) Metode Histogram

Uji Histogram merupakan tampilan bentuk grafis untuk menunjukkan distribusi data secara visual atau seberapa sering suatu nilai yang berbeda itu terjadi dalam suatu kumpulan data. Histogram digunakan untuk memberikan informasi mengenai variasi dalam proses dan membantu manajemen dalam membuat keputusan dalam upaya peningkatan proses yang berkesimbangan.

3.8.1.2 Uji Multikolenieritas

Menurut Ghozali (2013) multikolenieritas merupakan fenomena adanya korelasi yang sempurna antara satu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya. Uji multikolenieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan

adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independennya.

Metode untuk menguji adanya multikolinearitas dapat dilihat pada *tolerance value* atau *Variance Inflammatory Factor* (VIF). Batas *tolerance value* adalah 0,10 atau nilai VIF adalah 10. Jika $VIF > 10$ dan nilai *Tolerance* < 0.10 , maka terjadi multikolinearitas tinggi antar variabel bebas dengan variabel bebas lainnya.

3.8.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan antara varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut *homokedastisitas* dan jika varian berbeda disebut *heteroskedastisitas*. Pada penelitian ini menguji ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat *scatter plot*. Jika pada *scatter plot* memiliki titik-titik yang menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi adanya heteroskedastistas. Dan jika sebaliknya membentuk pola tertentu, maka terjadi heteroskedastistas. Menurut (Ghozali, 2011) pengujian untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai produksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

3.8.2 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu pengaruh Lingkungan kerja fisik (X1), Lingkungan kerja non fisik (X2) dan Keterampilan (X3) terhadap

Produktivitas (Y) pada karyawan PT. Bintan Intan Gemilang (BIG) Kijang. Adapun rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2011)

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

Keterangan :

Y = Produktivitas b_1, b_2, b_3 = koefisien arah regresi

a = konstanta

X₁ = lingkungan kerja fisik

X₂ = lingkungan kerja non fisik

X₃ = keterampilan

e = error / variabel pengganggu

3.8.3 Uji Hipotesis

3.8.3.1 Uji Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2013) koefisien determinasi pada umumnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memproduksi variasi variabel dependen.

3.8.3.2 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat bermakna atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung masing-masing variabel

bebas dengan nilai t tabel dengan kesalahan 5% dalam arti ($\alpha = 0.05$). Apabila nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat.

Hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut :

Ho : Variabel Independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ha : Variabel Independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusannya adalah :

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak untuk $\alpha = 5\%$
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka Ha diterima dan Ho ditolak untuk $\alpha = 5\%$

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing. Alabi, Goski., & Alabi, J.
- Alvin efendi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Volume 12*, 173–178.
- Fauzi. (2010). *Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Alumni.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Imam, G. (2011). *Model Persamaan Struktural: Konsep dan Aplikasi Dengan Program Amos 19.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Intan Joseph. (2016). Analysis The Influence of Physical Work Environment and Non-Physical Work Environment On Employee Productivity in General Hospital GMIM Kaloorang Amurang South Minahasa Regency. *Journal Berkala Ilmiah Efisiensi, 16*, 407–420.
- Karmiyati. (2017). Pengaruh Lingkungan Fisik, Lingkungan Non Fisik, dan Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Industri Genteng Sidorejo Godean Yogyakarta. *Repository Universitas PGRI Yogyakarta*.
- Malayu Hasibuan SP. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. jakarta: Bumi Aksara.
- Misbahuddin, I. H. dan. (2013). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*.

Jakarta: Bumi Aksara.

Moh. As'ad. (2011). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Galia indonesia.

Nana Herdian. (2013). *Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*. Bandung: Pustaka Setia.

Robbins. (2012). *Management*. New Jersey: Prentice Hall.

Rorong, S. V. (2016). The Impact Of Physical Work Environment Toward Employee Performance at PT. Bank Negara Indonesia Manado Regional Office. *EMBA Journal, Vol.4 No.*, 441–450.

Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Siagian Sondang P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni Wiratna V. (2015). *Sistem Akuntansi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Suliyanto. (2011). *Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS*. Yogyakarta.

Sumarni, M. dan J. S. (2010). *Dasar-dasar Ilmu Ekonomi Perusahaan*. Yogyakarta: Liberti Yogyakarta.

Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Services.

Sutrisno Edi. (2014). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Swandono Sinaga. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau). *JOM FISIP UNRI, Vol. 3 Nom, 1–13*.
- Wursanto. (2011). *Dasar Dasar Manajemen Personalia*. Jakarta: Dian Pustaka.

CURRICULUM VITAE



Nama : Cindi Amalia

Tempat / Tanggal Lahir : Timbang Deli / 29 September 1998

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Alamat : Jln. Kp. Jati Perum. Griya Lengkuas Asri

E - Mail : amaliacindi73@gmail.com

Riwayat Pendidikan : - SDN 001 Bintan Pesisir
- SMPN 18 Bintan Pesisir
- SMAN 007 Bintan Pesisir
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
Pembangunan Tanjungpinang