

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU SD 004  
BINAAN TANJUNGPINANG TIMUR**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan  
Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen

**OLEH**

**ALFIZZA NATASYA**

**NIM: 17612017**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2023**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU SD 004  
BINAAN TANJUNGPINANG TIMUR**

**SKRIPSI**

**ALFIZZA NATASYA**

**NIM: 17612017**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2023**

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI  
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU SD 004 BINAAN  
TANJUNGPINANG TIMUR**

Diajukan Kepada :

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

Oleh

Nama : Alfizza Natasya  
NIM : 17612017

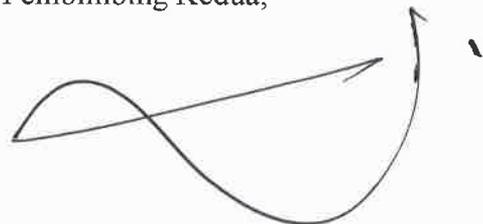
Menyetujui,

Pembimbing Pertama,



**Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M**  
NIDN. 1011088902 /Lektor

Pembimbing Kedua,



**Raja Hardiansyah, S.E., M.E**  
NIDN. 8818010016/Lektor

Menyetujui,  
Ketua Program Studi



**Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M**  
NIDN. 1011088902 / Lektor

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU SD 004 BINAAN  
TANJUNGPINANG TIMUR**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : Alfizza Natasya

NIM : 17612017

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian pada Tanggal  
Dua Puluh Satu November Tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga dan  
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua

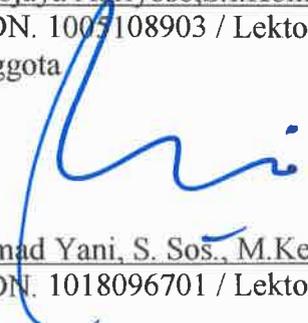


Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M  
NIDN. 1011088902 / Lektor

Sekretaris



Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M  
NIDN. 1007108903 / Lektor  
Anggota



Ahmad Yani, S. Sos., M.Kes., M.M  
NIDN. 1018096701 / Lektor

Tanjungpinang, 21 November 2023  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang,



Charly Marlinda, SE.M.Ak.Ak.CA  
NIDN. 1029127801 / Lektor

## PERNYATAAN

Nama : Alfizza Natasya  
NIM : 17612017  
Tahun Angkatan : 2017  
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.24  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik  
Terhadap Produktivitas Kerja Guru SD 004 Binaan  
Tanjungpinang Timur

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 01 November 2023

Penyusun,



**Alfizza Natasya**

**17612017**

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

**Assalamualaikum Wr. Wb**

Segala Puji dan Syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi saya dengan segala kekurangannya sehingga dapat terselesaikan dengan baik.

Skripsi ini saya persembahkan untuk seluruh keluargaku tercinta terutama Suami,  
dan Anakku

Sebagai tanda bakti dan rasa hormat Kepada Keluargaku

Terimakasih untuk dukungan dan semangatnya,

Terimakasih untuk kasih dan sayang yang selalu diberikan kepadaku

Serta,

Saya persembahkan Skripsi ini kepada

Almamaterku Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan

Tanjungpinang.

## **MOTTO**

*“Jangan bandingkan prosesmu dengan orang lain karena tidak semua bunga tumbuh mekar secara bersamaan ”.*

## **KATA PENGANTAR**

Dengan memanjatkan puji dan syukur kepada Tuhan atas segala rahmat, dan karunia yang telah diberikan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Guru SDN 004 Binaan Tanjungpinang Timur”.

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan.

Dalam penulisan penyusunan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari bantuan do’a dan moril, serta motivasi yang kuat dari berbagai pihak yang telah banyak membantu. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada Dosen Fakultas Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan, yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis sehingga diberi kelancaran dalam menulis penyusunan usulan penelitian hingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan. Selain itu penulis mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, SE. M. Ak. Ak. CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE. M. Ak. Ak. CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, SE. Ak. M.Si. CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

4. Bapak Muhammad Rizki, M.HSc. selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Bapak Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang dan selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingannya selama proses penulisan skripsi ini.
6. Bapak Raja Hardiansyah, S.E., M.E. selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingannya selama proses penulisan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen dan Staff di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Khususnya Dosen Program Studi Manajemen yang telah mendidik penulis selama penulis menuntut ilmu di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
8. Untuk Suami yang telah memudahkan dan memberikan izin dalam proses pembuatan skripsi ini dan anak saya yang tidak tantrum dikala saya tinggalkan.
9. Untuk orangtua dan mertua saya selaku keluarga yang telah membantu menjaga anak saya dalam proses pembuatan skripsi ini.
10. Untuk Kepala Sekolah, Guru beserta staff SDN 004 yang telah memberikan izin kepada saya untuk melakukan penelitian.
11. Teman-teman seperjuangan Keluarga Besar Mahasiswa/i program Studi S1 Manajemen kelas Pagi Angkatan 2017.
12. Dan semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa selama penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari sempurna, dikarenakan keterbatasan pengetahuan, kemampuan dan pengalaman penulis. Kritik dan saran yang bersifat membangun akan sangat penulis harapkan demi kebaikkan dikemudian hari.

Akhir kata penulis mengharapkan semoga penyusunan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan semua pihak yang membacanya.

Tanjungpinang, 13 November 2023

Penulis

**Alfizza Natasya**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN

HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN

HALAMAN PERNYATAAN

HALAMAN PERSEMBAHAN

HALAMAN MOTTO

KATA PENGANTAR..... viii

DAFTAR ISI..... xiv

DAFTAR TABEL ..... xiv

DAFTAR GAMBAR..... xv

DAFTAR LAMPIRAN ..... xvi

ABSTRAK ..... xvii

*ABSTRACT* ..... xviii

### BAB I PENDAHULUAN

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

2.1 Tinjauan Teori ..... 13

2.1.1 Manajemen ..... 13

2.1.1.1 Pengertian Manajemen ..... 13

2.1.1.2 Fungsi Manajemen ..... 14

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia ..... 15

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia ..... 15

2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia ..... 17

2.1.3 Lingkungan Kerja .....	19
2.1.4 Lingkungan Kerja Fisik .....	20
2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Fisik .....	20
2.1.4.2 Indikator Lingkungan Kerja Fisik.....	21
2.1.5 Lingkungan Kerja Non Fisik.....	25
2.1.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non fisik .....	25
2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik.....	26
2.1.5.3 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik.....	27
2.1.6 Produktivitas Kerja .....	29
2.1.6.1 Pengertian Produktivitas Kerja .....	29
2.1.6.2 Indikator Produktivitas Kerja.....	32
2.2 Hubungan Antar Variabel.....	35
2.2.1 Lingkungan Kerja Fisik dengan Produktivitas Kerja.....	35
2.2.2 Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Produktivitas Kerja...	36
2.2.3 Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Produktivitas Kerja.....	37
2.3 Kerangka Pemikiran .....	38
2.4 Hipotesis .....	39
2.5 Penelitian Terdahulu.....	39

### **BAB III METODELOGI PENELITIAN**

3.1 Jenis Penelitian .....	45
3.2 Jenis Data.....	45
3.2.1 Data Primer .....	45
3.2.2 Data Sekunder .....	46
3.3 Teknik Pengumpulan Data .....	46
3.4 Populasi dan Sampel.....	47
3.4.1 Populasi.....	47
3.2.3 Sampel.....	47
3.5 Definisi Operasional Variabel .....	48
3.6 Teknik Pengolahan Data.....	50

3.7 Teknik Analisis Data .....	51
3.7.1 Uji Kualitas Data.....	51
3.7.1.1 Uji Validitas .....	51
3.7.1.2 Uji Reliabilitas .....	52
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	53
3.7.2.1 Uji Normalitas.....	53
3.7.2.2 Uji Multikolinearitas.....	55
3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas .....	55
3.7.3 Uji Regresi Linier Berganda .....	56
3.7.4 Uji Hipotesis .....	57
3.7.4.1 Uji Parsial (Uji t).....	57
3.7.4.2 Uji Simultan (Uji F).....	58
3.7.5 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	58
3.8 Jadwal Penelitian .....	59

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian .....	60
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	60
4.1.2 Karakteristik Data Responden .....	62
4.1.3 Uji Kualitas Data.....	63
4.1.4 Uji Asumsi Klasik.....	66
4.1.5 Analisis Regresi Linear Berganda .....	68
4.1.6 Uji Hipotesis .....	70
4.1.7 Uji $R^2$ (Koefisien Determinasi).....	72
4.2 Pembahasan .....	73
4.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas kerja pada Guru SD Negeri 004 Tanjungpinang Timur .....	73
4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja non Fisik terhadap Produktivitas kerja pada Guru SD Negeri 004 Tanjungpinang Timur .....	74

4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas kerja pada Guru SD Negeri 004 Tanjungpinang Timur .....	75
---	----

**BAB V PENUTUP**

5.1 Kesimpulan .....	77
5.2 Saran .....	77

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

***CURRICULUM VITAE***

## DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
Tabel 3. 1	Definisi Operasional Variabel .....	48
Tabel 3. 2	Jadwal Penelitian .....	59
Tabel 4. 1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	62
Tabel 4. 2	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	62
Tabel 4. 3	Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian.....	63
Tabel 4. 4	Uji Reliabilitas .....	64
Tabel 4. 5	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	68
Tabel 4. 6	Hasil Uji t Secara Parsial .....	70
Tabel 4. 7	Hasil Uji F Secara Simultan .....	71
Tabel 4. 8	Hasil Uji Koefisien Determinasi R Square (R <sup>2</sup> ).....	72

## DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Halaman
	Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran .....	38
	Gambar 3. 1 Uji Normalitas Grafik Histogram .....	53
	Gambar 3. 2 Uji Normalitas P-Plot .....	54
	Gambar 3. 3 Uji Heteroskedastisitas .....	55
	Gambar 4. 1 Struktur Organisasi SD Negeri 004 Tanjungpinang.....	61
	Gambar 4. 2 Uji Normalitas Grafik P-Plot.....	66
	Gambar 4. 3 Uji Normalitas Grafik Histogram.....	67
	Gambar 4. 4 Uji Heteroskedastisitas .....	68

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 : Tabel Jawaban Responden
- Lampiran 3 : Hasil Pengujian SPSS
- Lampiran 4 : Dokumentasi
- Lampiran 5 : Surat Selesai Penelitian
- Lampiran 6 : Persentase Plagiat

## ABSTRAK

### PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU SD 004 BINAAN TANJUNGPINANG TIMUR

Alfizza Natasya.17612017. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang ditimbulkan dari Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja Guru SD 004 Binaan Tanjungpinang Timur. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 43 Guru sebagai responden dengan menggunakan teknik sampel *non probability* yaitu *purposive sampling*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan dua cara, yaitu penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan, dimana responden mengisi kuesioner sebanyak 33 butir pernyataan yang berkaitan dengan variabel yang diukur.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik sangat berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Guru SD 004 Binaan Tanjungpinang Timur. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji statistik F dan uji R<sup>2</sup> (Koefisien Determinasi), dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $19,622 > F_{tabel} 3,23$  dan nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ . Untuk nilai *Adjusted R Square* sebesar sebesar 49% sedangkan sisanya sebesar 51% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain luar penelitian ini.

Dapat disimpulkan bahwa apabila Lingkungan kerja dapat memengaruhi produktivitas dalam bekerja, mengakibatkan kurang fokus dan memperlambat target pekerjaan yang dimiliki.

Kata kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Produktivitas Kerja

Dosen Pembimbing : 1. Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.  
2. Raja Hardiansyah, S.E., M.E.

## **ABSTRACT**

### ***THE INFLUENCE OF THE PHYSICAL AND NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON THE WORK PRODUCTIVITY OF TANJUNGPINANG TIMUR PRIMARY SCHOOL 004 TEACHERS***

*Alfizza Natasya.17612017. Management. STIE Pembangunan Tanjungpinang*

*This research aims to determine the influence of the Physical Work Environment and Non-Physical Work Environment on the Work Productivity of Teachers at SD 004 Assisted by East Tanjungpinang. This research used a sample of 43 teachers as respondents using sampling techniques non probability that is purposive sampling. The method used in this research is a quantitative method. Data collection was carried out in two ways, namely library research and field research, where respondents filled out a questionnaire with 33 statements relating to the variables being measured.*

*The results of this research indicate that the Physical Work Environment and Non-Physical Work Environment have a significant influence on the Work Productivity of Teachers at SD 004 Assisted by East Tanjungpinang. This can be seen from the results of the F statistical test and the R<sup>2</sup> test (Coefficient of Determination), with the F value<sub>count</sub> equal to 19.622 > F<sub>table</sub> 3.23 and Sig value. 0.000 < 0.05. For value Adjusted R Square amounting to 49% while the remaining 51% was influenced by other variables outside this research.*

*It can be concluded that the work environment can affect productivity at work, resulting in a lack of focus and slowing down work targets.*

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

*Supervisors* : 1. Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.  
2. Raja Hardiansyah, S.E., M.E.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi atau instansi karena sumber daya manusia yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dipertahankan serta dikembangkan oleh organisasi. Bila suatu organisasi ingin bertahan dan berkembang dalam persaingan yang semakin hari semakin ketat, maka sebuah organisasi harus mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas di segala bidang khususnya efisiensi dan efektivitas dalam hal tenaga kerja.

Pada sebuah lembaga pendidikan perlu adanya sumber daya manusia yang baik, guru merupakan salah satunya. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka sebuah institusi pendidikan akan berkembang secara optimal sebagaimana diharapkan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia (2003) tentang guru dan dosen menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional yang mempunyai tugas utama yakni mendidik, mengajar, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini baik jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Peningkatan mutu pendidikan, banyak pakar sepakat bahwa yang paling menentukan adalah guru. Hampir semua usaha reformasi pendidikan, seperti pembaruan kurikulum dan penerapan metode mengajar baru, akhirnya bergantung kepada guru. Tanpa mereka tidak mungkin siswa menguasai bahan pelajaran

dan strategi pembelajaran, tanpa mereka tidak mungkin dapat mendorong siswa untuk belajar secara sungguh-sungguh. Guna mencapai prestasi yang tinggi, maka segala upaya peningkatan mutu pendidikan tidak akan mencapai hasil maksimal tanpa guru (Natsir 2017).

Peningkatan mutu pendidikan, yang paling menentukan adalah guru. Hampir semua usaha reformasi pendidikan, seperti pembaruan kurikulum dan penerapan metode mengajar baru, akhirnya bergantung kepada guru. Tanpa mereka tidak mungkin siswa menguasai bahan pelajaran dan strategi pembelajaran, tanpa mereka tidak mungkin dapat mendorong siswa untuk belajar secara sungguh-sungguh. Guna mencapai prestasi yang tinggi, maka segala upaya peningkatan mutu pendidikan tidak akan mencapai hasil maksimal tanpa guru (Natsir 2017).

Tugas guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan, sehingga segala bentuk upaya perbaikan yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa di dukung oleh guru yang berkualitas. Namun demikian, peningkatan mutu guru akan dipengaruhi dengan banyak hal, salah satunya lingkungan kerja di mana guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pengajar dan pendidik. Baik buruknya kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar dirinya. Demikian halnya dalam proses pembelajaran di madrasah sangat dipengaruhi oleh faktor suasana, sarana dan fasilitas, sikap sumber daya manusia, dan faktor lingkungan lainnya (Wahjosumidjo, 2013).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja dapat menambah kenyamanan dan konsentrasi karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja yang dimiliki. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi karyawan dan dianggap tidak memadai akan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan, karyawan akan merasa tidak betah dan tidak bersemangat dalam menjalankan kewajibannya dan menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan. Hal ini akan berdampak buruk bagi perusahaan (Siagian, 2014).

Menurut Nitisemito (2014) Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik, dimana lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. Hal ini juga seperti yang dijelaskan oleh lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2017) yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori. Kategori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan (seperti meja, kursi dan sebagainya). Kategori yang kedua adalah lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi

udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Selain lingkungan kerja fisik ada lingkungan kerja non fisik yang juga memengaruhi pegawai dalam pekerjaannya, Siagian (2014) menyatakan bahwa secara garis besar Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakikatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Menurut Sedarmayanti (2017) Lingkungan kerja 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. Maka dari itu perusahaan atau instansi hendaknya mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki jabatan yang sama di perusahaan.

Baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang efektif akan membuat pegawai lebih produktif. Apabila karyawan memiliki produktivitas kerja yang tinggi, maka laju organisasi pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi organisasi. Produktivitas merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan perusahaan maupun organisasi.

Produktivitas pegawai merupakan suatu sikap dan perilaku pegawai dalam birokrasi terhadap peraturan-peraturan dan standar-standar yang telah ditetapkan oleh birokrasi yang telah diwujudkan baik dalam tingkah laku maupun perbuatan

(Rorong, 2015). Merealisasikan produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi birokrasi karena dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang baik telah ditetapkan. Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran (*output*) dan masukan (*input*). Sering dibatasi dengan tenaga kerja, dan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk dan nilai (Sutrisno, 2019).

Produktivitas pada prinsipnya tidak terlepas dari perilaku dari orang-orang/karyawan yang terlibat dalam aktivitas kerja pada suatu organisasi. Aktivitas yang dilakukan harus benar-benar memenuhi kualifikasi pekerjaan yang produktif. Kualifikasi pekerjaan yang produktif itu terletak pada karakteristik atau profil karyawan (pegawai) yang produktif. Produktivitas karyawan dalam perusahaan juga tergantung pada keefektifan kerjasama antara individu dan kelompok. SDM merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi dalam hal mencapai produktivitas yang tinggi.

Terdapat fenomena yang terjadi pada objek penelitian pada lingkungan fisik dan non fisik, sekolah ini berada di tengah kota tepatnya berada di kawasan gudang LPG dan gudang tangki air, dimana banyak kendaraan berat seperti truk besar pengangkut barang-barang, sehingga menimbulkan kebisingan karena lalu lalangnya kendaran perusahaan tersebut. Pada saat mengajar siang mau masuk ke halaman sekolah, udara sudah kotor akibat polusi kendaraan besar yang masuk ke halaman, belum lagi kalau sudah jam 11.00 s.d jam 17.00 wib kendaraan lalu lalang, kelasnya di pinggir sangat terganggu.

Kurangnya peralatan kantor juga jadi permasalahan ini menghambat proses belajar mengajar karena harus bergiliran. Tidak hanya permasalahan lingkungan fisik, lingkungan non fisik di SD Negeri 004 Binaan Tanjungpinang Timur juga saat ini sering terjadi kesalah pahaman antar sesama guru yang mengakibatkan perselisihan. Permasalahan lainnya adalah guru saat ini masih guru perlu dorongan untuk meningkatkan hasil pekerjaan yang jauh lebih baik, harus terus dipantau dalam mencapai target belajarnya.

Jika dilihat bahwa adanya fenomena lingkungan fisik dan non fisik di sekolah ini, tidak hanya kebisingan, polusi udara juga merupakan salah satu permasalahannya meskipun ada pohon-pohon yang ditanam di area sekolah namun polusi udara tetap ada. Kemudian di sekolah ini terdapat fenomena yang terjadi yaitu berkaitan dengan lingkungan fisik dan non fisik, berikut dari hasil pra penelitian dengan mewawancarai guru berinisial CI, menjelaskan bahwa “ketika mengajar siang, mau masuk ke halaman sekolah udara sudah kotor akibat polusi kendaraan besar yang masuk ke halaman” wawancara pada tanggal 15 Desember 2022. Wawancara lain dilakukan dengan seorang guru berinisial LO, menjelaskan bahwa “di sekolah ini mulai ada persaingan, kalau kerja sekarang semua sendiri-sendiri, cari aman sendiri, tidak mau lagi saling bantu, kadang beberapa guru kesulitan untuk kerja sendiri buat RPP, apalagi sekarang banyak sekali tugas, yang senior-senior biasa kesulitan namun sekarang jarang ada yang membantu sehingga mendapatkan teguran dari kepala sekolah, belum lagi untuk fasilitas seperti infokus dan printer, kita harus bergantian, laptop juga terbatas, kalau ruangan dan fasilitas lainnya di sekolah ini cukup baik.

Guru-guru muda juga saat ini masih perlu banyak bimbingan, mereka tidak mau mengembangkan diri, mencari informasi, atau aktif mengikuti pelatihan, mereka biasanya hanya menunggu arahan saja” wawancara pada tanggal 15 Desember 2022.

Untuk produktivitas kerja yang dilakukan guru-guru di SD tersebut juga masih kurang karena adanya teguran tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu seperti tidak selesainya RPP. Keterlambatan pelaporan kinerja yang seharusnya diserahkan 1 bulan sekali namun ada guru yang harus diminta berulang kali baru dikerjakan dan diserahkan.

SD Negeri 004 Tanjungpinang Timur merupakan sekolah dasar yang beralamat Jl. Di. Panjaitan, Melayu Kota Piring, Kec. Tanjung Pinang Timur, Kota Tanjungpinang Prov. Kepulauan Riau yang saat ini berstatus binaan, SD Negeri 004 Tanjungpinang Timur memiliki jumlah guru 43 orang yang terdiri dari 31 Guru Tetap, 9 Guru Tidak Tetap dan 3 Tenaga Harian Lepas. Untuk mencapai menjadi sekolah binaan SD ini terlebih dahulu sudah melalui berbagai penilaian mulai dari akademik, non akademik, kesiapan guru, fasilitas, dan lain sebagainya. SD negeri 004 Binaan Tanjungpinang Timur ini selama ini sudah memiliki berbagai prestasi seperti sekolah Adiwiyata Provinsi, Budaya Mutu, dan banyaknya prestasi siswa yang diraih. Hal ini tentu saja tidak dipungkiri dengan lingkungan yang ada. Kesiapan sekolah menyediakan lingkungan fisik dan non fisik menjadi alasan utama.

**Tabel 1.2**  
**Daftar Kepegawaian SD 004 Binaan Tanjungpinang Timur Tahun 2022**

Status Kepegawaian	Masa Kerja (Tahun)		Total	Tingkat Pendidikan		
				D3	S1	S2
	<10	>10		8	34	1
PNS	32	-	32			
Non PNS	5	3	8			
THL	-	3	3			
<b>Total</b>			<b>43</b>	<b>Total 43</b>		

Sumber : SD 004 TPI Timur (2022)

Jika dilihat bahwa adanya fenomena lingkungan fisik dan non di sekolah ini, tidak hanya kebisingan, polusi udara juga merupakan salah satu permasalahannya meskipun ada pohon-pohon yang ditanam di area sekolah namun polusi udara tetap ada, serta kurangnya dorongan untuk meningkatkan hasil pekerjaan. Jika dilihat lingkungan non fisik juga tidak kondusif dimana berkurangnya rasa kekeluargaan dan saling membantu yang mengakibatkan terhambatnya produktivitas kerja pada guru-guru di SD 004 Binaan Tanjungpinang Timur. Berdasarkan fenomena tersebut maka penulis tertarik untuk mencari informasi tentang melalui skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Guru SD 004 Binaan Tanjungpinang Timur”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang terdapat pada latar belakang diatas maka peneliti merumuskan permasalahan yang diteliti yaitu :

1. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Guru SD 004 Binaan Tanjungpinang Timur?
2. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Guru SD 004 Binaan Tanjungpinang Timur?
3. Apakah Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Guru SD 004 Binaan Tanjungpinang Timur?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, adapun tujuan penelitian yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Guru SD 004 Binaan Tanjungpinang Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Guru SD 004 Binaan Tanjungpinang Timur
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Guru SD 004 Binaan Tanjungpinang Timur.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu :

### **1.4.1 Kegunaan Ilmiah**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai sumbangan pemikiran khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia, dan diharapkan juga penelitian ini berguna untuk memperbanyak bahan kepustakaan dan mampu memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya manajemen sumber daya manusia.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

a. Bagi sekolah

Penelitian ini sebagai suatu pembelajaran serta menambah wawasan untuk dapat mengevaluasi sekolah agar menjadi lebih baik lagi, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia mengenai produktivitas guru yang dilihat dari lingkungan fisik dan non fisik.

b. Bagi Guru

Penelitian ini sebagai suatu masukan untuk meningkatkan produktivitas dengan mengoptimalkan lingkungan fisik dan non fisik.

c. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dari wawasan khususnya bagi penulis di bidang manajemen sumber daya manusia mengenai lingkungan fisik dan non fisik serta produktivitas guru.

d. Bagi pihak lain

Bagi pihak lain, dapat dijadikan referensi atau acuan, dan bahan perbandingan bagi penelitian lain yang relevan sebagai bahan ajarannya.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan pemahaman dalam penulisan ini, maka sistematika proposal penelitian disusun ke dalam lima bab sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan, tujuan, kegunaan penelitian, sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada Bab ini berisikan teori-teori yang digunakan peneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Guru SD Negeri 004 Binaan Tanjungpinang Timur.

### **BAB III METODELOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini akan dibahas mengenai jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data, teknik analisis data dan jadwal penelitian.

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, tentang hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan penulis. Kemudian penulis akan melakukan pengolahan data sesuai teknik yang telah dijabarkan pada Bab III.

**BAB V PENUTUP**

Pada bab ini merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan hasil akhir dalam penelitian.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen**

###### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen**

Dalam sebuah organisasi kegiatan manajemen sangatlah penting. Manajemen merupakan suatu cara yang harus dilakukan agar organisasi tersebut dapat berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Manajemen adalah cara mengatur kegiatan berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan secara optimal sesuai dengan yang diinginkan (Hartatik, 2014).

Menurut Wibowo (2019), manajemen adalah merupakan campuran antara ilmu dan seni. Keahlian manajemen dapat ditunjukkan oleh kemampuan dalam mengkombinasikan ilmu dan seni dalam manajemen. Manajemen sebagai ilmu, banyak masalah manajemen dapat didekati dengan cara rasional, logis, objektif, dan sistematis. Manajemen sebagai seni, meskipun manajer berusaha saintifik sesering mungkin, mereka harus sering mengambil keputusan dan menyelesaikan persoalan atas dasar intuisi, pengalaman, insting, dan wawasan personal.

Menurut Afandi (2018), manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-

sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif. Menurut Handoko (2014), manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, mengintegrasikan dan mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan dan fungsi yang ada.

Menurut Solihin (2015), manajemen adalah ilmu yang mengandung gagasan atau ide yang terdiri dari merancang, memerintah, mengendalikan dan mengorganisasikan. Sedangkan menurut Siagian (2014), manajemen adalah kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh sesuatu guna mencapai tujuan melalui kegiatan orang lain. Berdasarkan pengertian manajemen menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian dari berbagai sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

#### **2.1.1.2 Fungsi Manajemen**

Di dalam manajemen terdapat beberapa fungsi manajemen, secara umum fungsi manajemen menurut Terry & Leslie (Wijaya & Rifa'i, 2016) dibagi menjadi 5 aspek yaitu:

1. *Planning* menentukan tujuan-tujuan yang hendak dicapai selama suatu masa yang akan datang dan apa yang harus diperbuat agar dapat mencapai tujuan-tujuan itu.
2. *Organizing* mengelompokkan dan menentukan berbagai kegiatan penting dan memberikan kekuasaan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan itu.
3. *Staffing* menentukan keperluan-keperluan sumber daya manusia, pengerahan, penyaringan, latihan dan pengembangan tenaga kerja.

4. *Motivating* mengarahkan atau menyalurkan perilaku manusia kearah tujuan-tujuan.
5. *Controlling* mengukur pelaksanaan dengan tujuan-tujuan, menentukan sebab-sebab penyimpangan-penyimpangan dan mengambil tindakan-tindakan korektif dimana perlu.

## **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan daripada usaha-usaha anggota organisasi dan penggunaan sumber-sumber lain dari kegiatan tersebut agar supaya dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan unsur pokok dalam setiap organisasi atau perusahaan di mana antara manusia dengan perusahaan terjalin suatu hubungan yang saling membutuhkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan cabang ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada manusia, dalam hal ini adalah tenaga kerjanya. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan mempunyai peranan yang penting dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu cabang dari ilmu Manajemen, dan untuk memahami pengertiannya, berikut ini adalah pendapat menurut beberapa ahli mengenai pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, antara lain yaitu:

Menurut Mangkunegara (2016), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan,

dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Selanjutnya menurut Stoner (Siagian, 2014), Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Menurut Hasibuan (2014), sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Hal tersebut senada dikatakan oleh (Siagian, 2014), dimana manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Manajemen personalia atau sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan, untuk mencapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Dari beberapa definisi di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitikberatkan

perhatiannya kepada soal-soal karyawan di dalam suatu organisasi dan merupakan manajemen yang mengatur sumber daya manusia serta faktor produksi tenaga kerja dengan segala permasalahannya, agar dapat melaksanakan tugasnya secara lebih efektif dan efisien dengan memberikan sumbangan yang besar bagi pencapaian tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Handoko & Megita (2014), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

#### **2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sedarmayanti (2014), tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan tersebut dapat dijabarkan ke dalam empat tujuan yang lebih operasional menurut Sedarmayanti (2014), yaitu :

1. Tujuan Masyarakat (*Societal Objective*) Tujuan masyarakat adalah untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dari masyarakat. Maksudnya suatu organisasi yang berada pada

lingkungan masyarakat diharapkan membawa manfaat dan keuntungan bagi masyarakat, oleh sebab itu suatu organisasi yang berada ditengah-tengah masyarakat diharapkan mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat. Tujuan Organisasi (*Organization Objective*) Tujuan organisasi adalah untuk melihat bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*), maka perlu adanya kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan (Sedarmayanti, 2014). Manajemen sumber daya manusia bukan suatu tujuan akhir dari suatu organisasi, yaitu sebagai suatu alat yang membantu tercapainya tujuan dari organisasi secara keseluruhan. Suatu unit dari manajemen sumber daya manusia merupakan suatu organisasi yang diwujudkan untuk melayani bagian lain dalam organisasi.

2. Tujuan Fungsi (*Functional Objective*) Tujuan fungsi adalah untuk memelihara kontribusi bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap organisasi) melaksanakan tugasnya secara optimal (Sedarmayanti, 2014). Tujuan fungsi dari manajemen sumber daya tersebut menyatakan bahwa setiap unit dapat menjaga peranannya yaitu sumber daya manusia dalam suatu organisasi diharapkan dapat menjalankan fungsinya dengan baik.
3. Tujuan Personal (*Personal Objective*) Tujuan personal adalah untuk membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadinya, guna mencapai tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2014). Bekerja dalam suatu organisasi

dengan memperoleh imbalan dalam bidang materiil seperti sandang, papan, pangan dan kebutuhan kebendaan lainnya, akan tetapi juga berbagai kebutuhan lainnya yang bersifat sosial, prestise, kebutuhan psikologis dan intelektual. Tujuan pribadi pegawai tersebut diharapkan dapat terpenuhi dan itu merupakan suatu motivasi dan pemeliharaan terhadap aparatur. Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia di atas, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang.

### **2.1.3 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Berikut ini pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh para ahli : Menurut Siagian (2014), mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut Simamora (2014), mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat memengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Lain halnya menurut Sedarmayanti (2014), mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja,

baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Siagian (2014), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

#### **2.1.4 Lingkungan Kerja Fisik**

##### **2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2014), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Nitisemito (Nuraini, 2013) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Menurut Sarwono (2017), lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Gie (2013), menyatakan lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa

lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan kerja perusahaan, yang berpengaruh atas pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Lingkungan kerja fisik sangat berperan penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Apabila lingkungan kerja fisik yang ada di sekitar karyawan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Tetapi, apabila lingkungan kerja fisik yang ada di sekeliling karyawan buruk maka akan menyebabkan kinerja karyawan akan menurun dan produktivitas perusahaan akan berkurang.

Menurut Robbins dan Coulter (Naa, 2017), mengemukakan Lingkungan kerja adalah lingkungan merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada diluar organisasi tersebut secara potensial memengaruhi kinerja organisasi. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan menghasilkan hubungan yang positif bagi kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan memiliki persepsi mengenai lingkungan kerja yang mereka miliki, hal ini didukung dengan pernyataan Robbins dan Coulter (Naa, 2017), para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik.

#### **2.1.4.2 Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

Indikator dari lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2014) menyatakan terdapat, yaitu :

## 1. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak diinginkan oleh telinga. Tidak diinginkan, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, serta dapat menimbulkan kesalahan komunikasi. 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 juga 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 bekerja 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 karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

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 memengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *air conditioner* 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 yang berbentuk benda diantaranya alat kerja seperti meja, kursi, komputer, printer, lemari dan alat pendukung kerja lainnya. Sedangkan fasilitas yang berbentuk uang diantaranya kesehatan, tunjangan, bonus, dan lainnya.

## 6. Dekorasi tempat kerja

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

Berdasarkan pengertian di atas dapat ditegaskan bahwa lingkungan kerja yang baik dan bersih, cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan diharapkan dapat memberi semangat tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Tetapi lingkungan kerja yang buruk, gelap dan lembab dikhawatirkan menimbulkan kelelahan sehingga menurunkan semangat dan kinerja para karyawan, pada akhirnya hasil produksi yang diharapkan tidak tercapai sebagaimana yang diharapkan

Menurut Siagian (2014), mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator :

### 1. Bangunan Tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

### 2. Peralatan Kerja

Peralatan kerja yang memadai mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya didalam perusahaan

### 3. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan ,oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal

yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

Berdasarkan penjelasan dua indikator diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa maka dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan indikator lingkungan kerja fisik berdasarkan Sedarmayanti (2014).

### **2.1.5 Lingkungan Kerja Non Fisik**

#### **2.1.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non fisik**

Menurut Sedarmayanti (2014), Lingkungan kerja 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. Menurut Siagian (2014), menyatakan bahwa secara garis besar Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakikatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

### **2.1.5.2 Faktor-Faktor yang memengaruhi lingkungan kerja non fisik**

Faktor yang memengaruhi lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2014) adalah:

1. Perhatian dan dukungan pemimpin yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan dan perhatian serta menghargai mereka
2. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana pegawai merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada
3. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana pegawai merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara teman maupun dengan pimpinan.

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat terdeteksi oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan. Beberapa macam lingkungan kerja yang bersifat non fisik menurut Kreitner & Kinicki (2014) disebutkan yaitu:

1. Perasaan aman pegawai merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri pegawai.
2. Loyalitas Pegawai merupakan sikap pegawai untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Loyalitas ini terdiri dari dua macam yaitu loyalitas yang bersifat vertikal dan loyalitas yang bersifat horizontal
3. Kepuasan pegawai merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri pegawai yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan puas ini

meliputi kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi, dan kebutuhan yang bersifat psikologis juga terpenuhi.

Lingkungan kerja non fisik tersebut merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh pegawai. Karena itu, lingkungan kerja non fisik dapat memberikan perasaan-perasaan aman dan puas dapat memengaruhi perilaku pegawai ke arah yang positif sebagai yang diharapkan oleh organisasi.

### **2.1.5.3 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Mangkunegara (2013), adapun indikator dari lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut :

#### **1. Suasana kerja**

Kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan di sekitar tempat mereka bekerja.

#### **2. Perlakuan**

Perbuatan yang dikenakan terhadap pegawai yang berpengaruh terhadap pekerjaannya.

3. Rasa Aman

Rasa aman dari bahaya, aman dari pemutusan kerja, loyalitas baik kepada atasan maupun sesama rekan kerja dan adanya rasa kepuasan kerja di kalangan pegawai.

4. Hubungan yang harmonis

Menciptakan suasana kerja yang harmonis dengan menjalankan human relations sebaik-baiknya

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

1. Hubungan rekan kerja

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 memengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2. Hubungan atasan dengan bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat di antara individu masing-masing.

3. Kerjasama antara karyawan

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

karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Dari dua indikator diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat tercipta dengan baik jika hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan lain terjalin secara harmonis, dan juga hubungan antara karyawan dengan atasan terjalin dengan baik pula. Berdasarkan uraian diatas maka pada penelitian ini peneliti menggunakan indikator menurut Siagian (2014).

## **2.1.6 Produktivitas Kerja**

### **2.1.6.1 Pengertian Produktivitas Kerja**

Produktivitas pegawai merupakan suatu sikap dan perilaku pegawai dalam birokrasi terhadap peraturan-peraturan dan standar-standar yang telah ditetapkan oleh birokrasi yang telah diwujudkan baik dalam tingkah laku maupun perbuatan (Rorong, 2015). Merealisasikan produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi birokrasi karena dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang baik telah ditetapkan. Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran (output) dan masukan (input). Sering dibatasi dengan tenaga kerja, dan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk dan nilai (Sutrisno, 2019).

Menurut Dwiyanto (Rorong, 2015), mengatakan bahwa konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dengan output. Pandangan hidup seperti ini cenderung mendorong seseorang

untuk selalu berusaha melakukan yang terbaik dari waktu ke waktu dengan mencoba mengadakan koreksi terhadap apa yang telah dikerjakan untuk kemudian tidak mengulangi kesalahan yang sama, sehingga hasil yang dicapai dan diharapkan akan selalu lebih baik. Selain itu akan timbul kehati-hatian dalam melakukan setiap kegiatan terutama apabila melibatkan orang lain.

Berdasarkan hal tersebut diatas dapat disimpulkan produktivitas kerja pegawai adalah bagaimana melaksanakan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan peraturan dan kebijakan yang telah ditentukan dalam undang-undang guna mewujudkan pembangunan nasional melalui pelayanan public yang berkualitas. Produktivitas kerja merupakan kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam perusahaan (Hartatik 2014). Untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, suatu perusahaan dalam proses produksi tidak hanya membutuhkan bahan baku dan tenaga kerja saja, tapi juga harus didukung faktor-faktor lainnya, antara lain menurut Siagian (2014) adalah :

1. Pendidikan,
2. Pelatihan,
3. Penilaian prestasi kerja,
4. Sistem imbalan,
5. Motivasi, dan
6. Kepuasan kerja.

Ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas, antara lain (Sulistiyani & Rosidah, 2018) :

1. *Knowledge*

Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

2. *Skills*

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat keprofesionalan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan keterampilan yang dimiliki seorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

3. *Abilities*

Abilities atau kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang

mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki ability yang tinggi pula.

#### 4. *Attitude*

Attitude merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan. Artinya apabila kebiasaan-kebiasaan pegawai adalah baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baik pula. Dapat dicontohkan seorang pegawai mempunyai kebiasaan tepat waktu, disiplin, simple, maka perilaku kerja juga baik, apabila diberi tanggung jawab akan menepati aturan dan kesepakatan.

#### 5. *Behaviors*

Demikian dengan perilaku manusia juga akan ditentukan oleh kebiasaan kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya. Dengan kondisi pegawai tersebut, maka produktivitas dapat dipastikan akan dapat terwujud.

Dari berbagai pendapat tersebut ,dapat disimpulkan kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu pendidikan dan pelatihan (pengetahuan), motivasi, disiplin,keterampilan, tingkat penghasilan,lingkungan dan iklim kerja serta penguasaan peralatan.

### **2.1.6.2 Indikator Produktivitas Kerja**

Indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno (2019) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang guru sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. 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. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja guru dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya. Pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan guru untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang guru. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

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

Menurut Gilmore & Fromm (Sedarmayanti (2014) indikator produktivitas kerja adalah :

1. Tindakannya konstruktif, melakukan tindakan yang bermanfaat dan positif yang akan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.
2. Percaya pada diri sendiri, kepercayaan diri yang dimiliki oleh seseorang dapat meningkatkan kemampuan yang dimilikinya sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya juga.
3. Bertanggung jawab, memiliki sifat bertanggung jawab yang tinggi, hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan akan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.
4. Miliki rasa cinta terhadap pekerjaan.
5. Mempunyai pandangan kedepan.

6. Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah.
7. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imajinatif, dan inovatif).
8. Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya .

Berdasarkan penjelasan dua indikator diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno (2019).

## **2.2 Hubungan Antar Variabel**

### **2.2.1 Lingkungan Kerja Fisik dengan Produktivitas Kerja**

Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2014), adalah semua keadaan bentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan, baik secara langsung ataupun tidak langsung yang dapat berupa kursi meja dan lain sebagainya yang dapat memengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat memengaruhi peningkatan produksi pada perusahaan, hal ini sesuai dengan penelitian Heny (2016) bahwa lingkungan kerja fisik (kondisi tempat kerja, kondisi penerangan, kondisi ventilasi, kondisi keriuhan suara serta segi-segi berbahaya dan tidak sehat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Kota Medan.

Lingkungan fisik yang buruk akan berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya kinerja (Sedarmayanti, 2014). 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.

### **2.2.2 Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Produktivitas Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2014), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan 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 pendekatan silaturahmi antara atasan dan bawahan.

Lingkungan kerja non fisik juga memengaruhi kinerja karyawan menurut Sedarmayanti (2014) jika karyawan tidak mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik antar karyawan lain maka akan mengganggu produktivitas karyawan. Lingkungan kerja non fisik juga dapat menciptakan hubungan kerja yang meningkat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya.

Berdasarkan hasil penelitian Heny (2016) lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Kota Medan.

### **2.2.3 Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Produktivitas Kerja**

Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2014), adalah semua keadaan bentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan, baik secara langsung ataupun tidak langsung yang dapat berupa kursi meja dan lain sebagainya yang dapat memengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. 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.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan atasan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2014). Hubungan baik dapat diciptakan secara langsung oleh atasan dengan bawahan ataupun sebaliknya dari bawahan keatasan dengan melakukan pendekatan silaturahmi antara atasan dan bawahan.

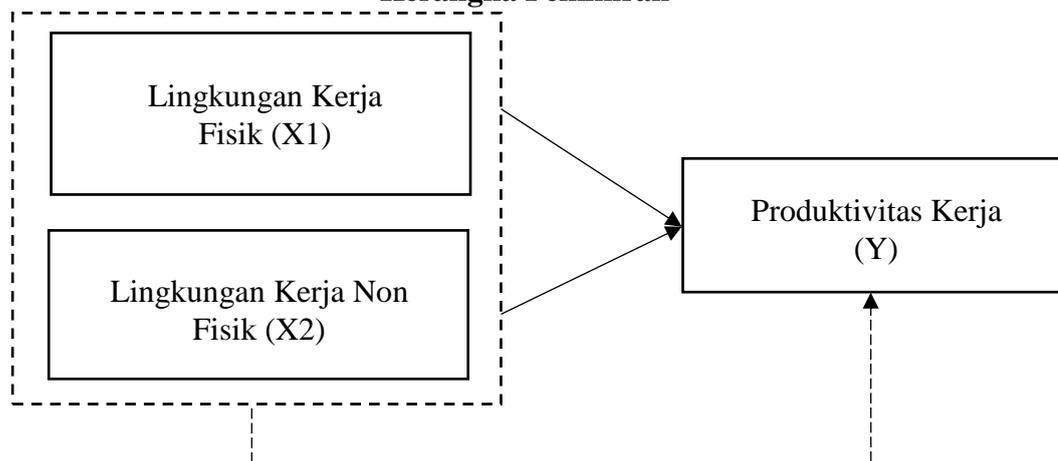
Berdasarkan hasil penelitian Heny (2016) lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai serta lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non

fisik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Kota Medan.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir menurut Sugiyono (2013), merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber : Konsep yang disesuaikan dengan penelitian (2022)

Keterangan :

—————> : Pengujian variabel secara parsial (pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat).

-----> : Pengujian variabel secara simultan (pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat).

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari variabel penelitian, sebagaimana dijelaskan Sugiyono (2016) bahwa hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran dari hipotesis itu harus dibuktikan dari data yang terkumpul. Berdasarkan hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian bahwa hipotesis terdiri dari hipotesis nol adalah pernyataan tidak adanya perbedaan antara parameter dengan statistik (data sampel). Sedangkan hipotesis alternatif yang menyatakan ada perbedaan antara parameter dan statistik. Adapun hipotesis dari penelitian ini yaitu :

- H1 : Diduga terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap Produktivitas Kerja Guru SD Negeri 004 Binaan Tanjungpinang Timur
- H2 : Diduga terdapat pengaruh antara lingkungan kerja non fisik terhadap Produktivitas Kerja Guru SD Negeri 004 Binaan Tanjungpinang Timur
- H3 : Diduga terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap Produktivitas Kerja Guru SD Negeri 004 Binaan Tanjungpinang Timur

## 2.5 Penelitian Terdahulu

1. Heny, Meda G.M (2016) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Kota Medan. Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja pegawai, pengaruh lingkungan

kerja non fisik terhadap produktivitas kerja pegawai, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Kota Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendapatan Kota Medan yang berjumlah 342 orang, dengan pengambilan sampel yang digunakan yaitu menurut Slovin diperoleh sampel penelitian ini berjumlah 40 orang. Adapun teknik analisis data yang dipergunakan yaitu Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis secara Parsial (Uji  $t$ ), Uji Hipotesis secara Simultan (Uji  $F$ ) serta Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ). Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan, maka penulis menarik kesimpulan bahwa berdasarkan analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini maka diperoleh jawaban dari rumusan masalah yaitu lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai serta lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Kota Medan.

2. Dian Septianti (2016) Pengaruh Penerapan Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Muara Payang Kabupaten Lahat. Berdasarkan asumsi bahwa penerapan lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Dari hasil pengolahan data yang dilakukan dengan

menggunakan SPSS ternyata terdapat hubungan antara lingkungan fisik dan non fisik yaitu sebesar 97,1% sedangkan sisanya 2,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang memengaruhi produktivitas kerja pegawai. Dari hasil analisis regresi diperoleh suatu rumusan tentang seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap produktivitas kerja pegawai yaitu:  $Y = -1,688 + 0,789 X_1 + 0,313 X_2$  Dari persamaan regresi di atas terlihat bahwa konstanta bernilai negatif yaitu sebesar -1,688. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, karena berkaitan langsung dengan produktivitas kerja pegawai. Artinya tanpa adanya lingkungan fisik dan non fisik maka produktivitas kerja pegawai akan menurun atau bernilai negatif.

3. Thomas A Radito (2016) Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta. Adapun hasil dari pengujian validitas dan reliabilitas untuk kuesioner yang diperoleh hasil bahwa 18 butir pertanyaan yang digunakan telah valid sebagai alat penduga, sedangkan pada pengujian grafik histogram dan normal plot, data berdistribusi normal dimana arah kurva simetris, sementara titik mengikuti arah diagonal. Untuk uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) mempunyai nilai t hitung (9,328) > ttabel (1,6606) dan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) mempunyai nilai thitung (9,097) > ttabel (1,6606). Uji simultan (Uji F) untuk variabel Lingkungan Kerja

Fisik(X1 ) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2 ) mempunyai nilai Fhitung (208,878) > F tabel (3,090). Variabel penduga paling dominan adalah variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2 ) dengan nilai koefisiennya paling besar yaitu 0,796.Sedangkan nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,812, artinya kontribusi yang diberikan oleh variabel Lingkungan kerja Fisik (X1 ) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2 ) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) adalah sebesar 81,20% sedangkan sisanya sebesar 1,80 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Edo, Barineka Lucky (2018) *Working Environment and Teachers' Productivity in Secondary Schools in Port-Harcourt Metropolis*. International Journal of Innovative Psychology & Social Development 6(4):39-49, Oct.-Dec., 2018. Penelitian ini berpusat pada Lingkungan Kerja dan Produktivitas Guru di Sekolah Menengah di Metropolis Port-Harcourt. Dengan demikian, tiga pertanyaan penelitian dan tiga hipotesis ditarik untuk belajar. Populasi penelitian terdiri dari 22 (kepala sekolah) 440 (guru) dari 22 SLTA, sekolah di kota metropolitan Port-Harcourt, Rivers State. Ukuran sampel terdiri dari 462 responden. Itu peneliti mengadopsi teknik purposive sampling. Instrumen yang digunakan adalah angket berjudul; bekerja kuesioner lingkungan dan produktivitas guru (WETPQ). Skala tipe likert digunakan dan responden memilih salah satu dari 4 (empat) pilihan yaitu Sangat Setuju (SA) Setuju (A) Tidak Setuju (D) dan Sangat Tidak Setuju (SD). Metode tes-tes ulang digunakan untuk

reliabilitas instrumen. Itu instrumen diberikan kepada Dua Puluh (20) responden di luar wilayah sampel penelitian. Itu skor pertama dan kedua dianalisis menggunakan Koefisien Korelasi Pearson Product Moment yang menghasilkan 0,78. Temuan menunjukkan bahwa pencahayaan yang memadai, suhu dan ketersediaan ruang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas guru. Berdasarkan hasil penelitian, ternyata menyimpulkan bahwa pencahayaan yang memadai di lingkungan belajar, suhu sedang menyediakan kenyamanan dan relaksasi para guru, kantor dan ruang kelas yang luas menciptakan kesempatan istimewa kegiatan belajar sehingga mengurangi risiko gangguan. Direkomendasikan bahwa suhu lingkungan kerja dibuat moderat melalui penggunaan kondisi udara yang dapat dikontrol berdasarkan kemampuan yang dibutuhkan oleh individu. Ruang kelas atau kantor harus cukup luas untuk meningkatkan kegiatan belajar mengajar yang memadai.

5. Anisah (2020) *Analysis of Factors Affecting Teachers' Productivity*. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, volume 504. Produktivitas kerja guru memiliki peran penting dan strategis dalam mewujudkan pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu, parah dan diperlukan upaya terus menerus untuk memperbaikinya. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis produktivitas kerja guru dan faktor-faktor yang menyebabkannya memengaruhinya. Penulisan artikel ini didasarkan pada studi literatur dengan menganalisis artikel teoritis dan artikel penelitian terkait dengan produktivitas kerja guru Indonesia. Hasil analisis

menunjukkan bahwa produktivitas kerja secara umum diukur dengan hasil kerja berupa kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu guru dalam menyelesaikan pekerjaannya merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melakukan evaluasi, dan kegiatan pengembangan keprofesian. Sedangkan faktor yang memengaruhi produktivitas kerja guru adalah kepemimpinan, kepuasan kerja, kompensasi, kompetensi/kemampuan, iklim organisasi, disiplin, komitmen budaya, etos kerja, kreativitas guru, pendidikan dan pelatihan, dan supervisi.

## **BAB III**

### **METODELOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini tergolong pada penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif berguna untuk menganalisis pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya. Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **3.2 Jenis Data**

Jenis data berdasarkan cara yang terbagi lagi menjadi dua jenis, jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **3.2.1 Data Primer**

Menurut Siregar (2014), data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data dalam penelitian ini diperoleh dari pembagian kuesioner kepada responden. Data primer ini diperoleh dari data hasil pengisian kuesioner.

### **3.2.2 Data Sekunder**

Data sekunder menurut Sugiyono (2017), merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan telah disajikan oleh pihak lain, misalnya dalam bentuk tabel-tabel ataupun dalam bentuk diagram-diagram. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen, jurnal, dan buku-buku.

### **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini sangatlah penting, biasa juga dikatakan sebagai teknik untuk mendapatkan data-data yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis diantaranya:

#### **a. Kuesioner**

Kuesioner menurut Sugiyono (2017), adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan peneliti mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada, hasil pengisian kuesioner dengan menggunakan 5 poin skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena-fenomena yang terjadi.

b. **Kepustakaan**

Kepustakaan adalah data yang diperoleh dalam teknik ini yaitu seperti teori-teori jurnal, referensi dari buku-buku pengetahuan yang menunjang penelitian ini serta dokumentasi lainnya yang membahas penelitian ini.

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2017) yang dimaksud dengan populasi adalah jumlah keseluruhan unit yang akan diselidiki karakteristik atau ciri-cirinya. Keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, peristiwa sebagai sumber data yang menilai karakteristik tertentu dalam sebuah penelitian. Populasi penelitian yang diambil oleh penulis adalah 43 orang guru dan pegawai di SD Negeri 004 Binaan Tanjungpinang Timur.

#### **3.2.3 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel yaitu Sampel Jenuh, dimana sampel jenuh adalah adalah teknik penentuan sampel dengan menggunakan keseluruhan populasi, dimana dalam penelitian ini sampel yang yaitu sebanyak 43 orang.

### 3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini bertujuan untuk menetapkan indikator dalam melihat variabel penelitian. Berikut penjelasan operasional variabel dalam penelitian ini :

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	No Pernyataan Kuesioner
1	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2014a).	1. Kebisingan 2. Keamanan 3. Penerangan 4. Suhu udara di ruangan 5. Fasilitas 6. Dekorasi di tempat kerja (Sedarmayanti, 2014a).	1 dan 2 3 dan 4 5 dan 6 7 dan 8 9 dan 10 11 dan 12
2	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakikatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan	1. Hubungan antar rekan kerja 2. Hubungan atasan dengan bawahan 3. Kerjasama antar karyawan (Siagian, 2014)	1, 2 dan 3 4, 5, dan 6 7, 8, dan 9

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	No Pernyataan Kuesioner
		bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan (Siagian, 2014).		
3	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi 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 (Edy Sutrisno, 2019).	1. Kemampuan. 2. Meningkatkan hasil yang dicapai. 3. Semangat kerja. 4. Pengembangan diri. 5. Mutu. 6. Efisiensi. (Edy Sutrisno, 2019).	1 dan 2 3 dan 4 5 dan 6 7 dan 8 9 dan 10 11 dan 12

Sumber : Data olahan penelitian (2022)

### 3.6 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data adalah langkah yang sangat penting dalam metode penelitian, karena dengan pengolahan data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Dalam penelitian ini, langkah-langkah atau prosedur pengolahan data kuantitatif yang dilakukan adalah sebagai berikut :

### 1. *Editing*

Editing merupakan proses pengecekan dan penyesuaian yang diperoleh terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan pemrosesan data dengan teknik statistik yang diuraikan melalui deskripsi tanggapan responden dari variabel harga dan kualitas pelayanan serta variabel minat beli.

### 2. *Coding*

Coding merupakan kegiatan pemberian tanda berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk dikelompokkan ke dalam kategori yang sama. Dengan tujuan menyederhanakan jawaban yang ada pada variabel harga dan kualitas pelayanan serta variabel minat beli.

### 3. *Scoring*

Proses penentuan skor atas jawaban yang dilakukan dengan membuat klasifikasi dan kategori yang sesuai dengan anggapan atau pendapat dari responden. Pemberian skor ini digunakan sistem skala likert, yaitu :

- a. Skor 5 diberikan untuk jawaban sangat setuju (SS)
- b. Skor 4 diberikan untuk jawaban setuju (S)
- c. Skor 3 diberikan untuk jawaban netral (N)
- d. Skor 2 diberikan untuk jawaban tidak setuju (TS)
- e. Skor 1 diberikan untuk jawaban sangat tidak setuju (STS)

### 4. *Tabulating*

Tabulating yaitu menyajikan data-data yang diperoleh dalam tabel, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Setelah

tabulating selesai dilakukan, kemudian diolah dengan program SPSS dengan uji yaitu uji asumsi klasik, uji heteroskedesitas, analisis linear berganda, dan uji hipotesis.

### **3.7 Teknik Analisis Data**

#### **3.7.1 Uji Kualitas Data**

##### **3.7.1.1 Uji Validitas**

Untuk mendukung analisis regresi perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kevalidan item kuesioner. Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini uji validitas akan dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*).

Adapun metode yang digunakan pada program tersebut dalam menguji kevalidan kuesioner adalah dengan menggunakan metode *pearson correlation* yaitu dengan mengkorelasikan antara skor tiap item dengan skor total (Ghozali, 2018). Langkah selanjutnya adalah secara statistik, angka korelasi yang diperoleh dengan melihat tanda bintang pada hasil skor total, atau membandingkan dengan angka korelasi nilai  $r$  yang menunjukkan besar nilai kevalidan. Metode pengambilan keputusan pada uji validitas biasanya ada dua model/ (Ghozali, 2018), yaitu :

1. Menggunakan batasan  $r_{\text{tabel}}$  dengan signifikansi 0,05 dan diuji dua sisi dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka item kuesioner tersebut valid.
  - b. Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka dapat dikatakan item kuesioner tidak valid.
2. Menggunakan batasan 0,3 hal ini menurut (Ghozali, 2018), artinya jika nilai korelasi lebih dari batasan yang ditentukan maka item kuesioner dianggap valid, sedangkan jika kurang dari batasan (0,3) maka item kuesioner dianggap tidak valid.

### 3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Ghozali (2018) digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Pada penelitian ini, uji reliabilitas alat ukur yang digunakan adalah dengan menggunakan *Cronbach alpha*. Statistik ini berguna untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut *reliable*. Jika nilai *Cronbach alpha*  $\geq 0,6$  menunjukkan bahwa pengukur yang kita gunakan dianggap *reliable* artinya jawaban responden akan cenderung sama, walaupun diberikan kepada orang dan bentuk pertanyaan berbeda.

Terkait dengan sifat penelitian ini yaitu menggambarkan secara deskriptif dan pengujian hipotesis, maka data yang telah diolah, disajikan dalam bentuk tabel-tabel frekuensi, grafik dan menggunakan statistik analitik untuk selanjutnya dianalisis lebih lanjut. Untuk mencari keterkaitan antara variabel-variabel pada model dalam penelitian ini, data yang terkumpul akan dianalisis secara deskriptif dengan regresi linear untuk analisis variabel sebagai prediktor dan regresi linear

berganda untuk analisis asosiasi variabel. Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui koefisien korelasi, koefisien determinasi dan koefisien regresi.

### 3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakini bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi normalitas dan heteroskedasitas

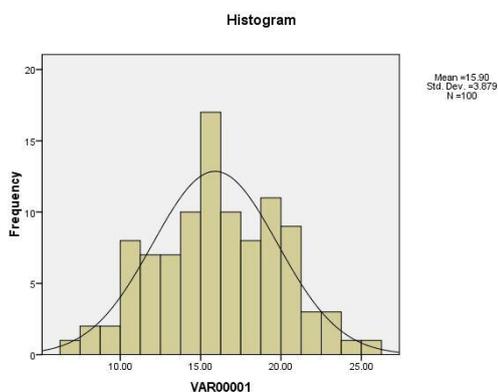
#### 3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Ghozali (2016) bertujuan untuk menguji apakah alam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui ada tidaknya normalitas dalam model regresi, ada dua cara yaitu dengan analisis dan uji statistik.

##### 1. Histogram

Pengujian dengan model histogram memiliki ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi secara normal.

**Gambar 3.1**  
**Uji Normalitas Grafik Histogram**



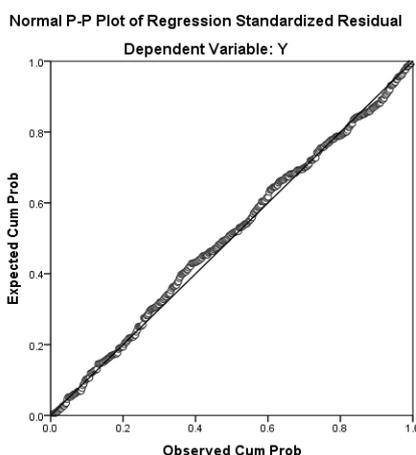
Sumber : Ghozali (2016)

## 2. Grafik *Normality Probability Plot*

Dalam uji ini, ketentuan yang digunakan adalah:

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar 3.2**  
**Uji Normalitas P-Plot**



Sumber : Ghozali (2016)

### 3.7.2.2 Uji Multikolinearitas

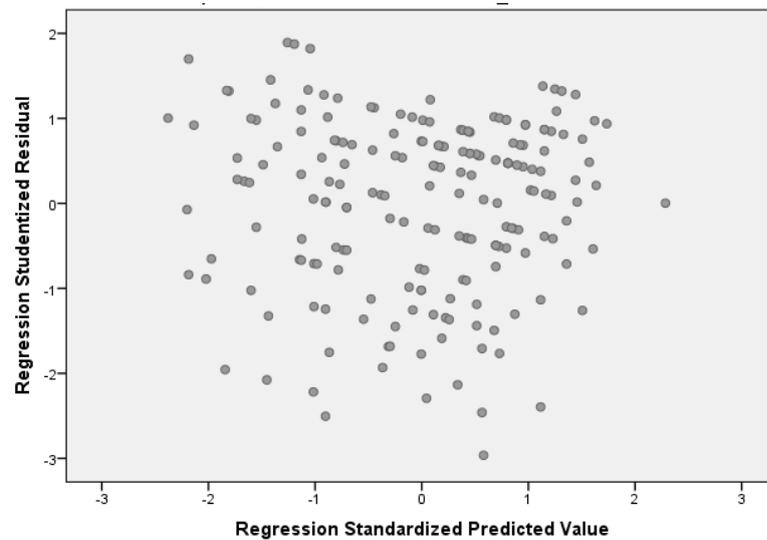
Uji Asumsi Multikolinearitas, Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas.

### 3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Asumsi Heteroskedastisitas, Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu observasi ke observasi yang lain, apabila kesalahan atau residual dari metode

yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari suatu observasi ke observasi lainnya artinya setiap observasi mempunyai reliabilitas yang berbeda akibat perubahan kondisi yang melatar belakangi tidak terangkum dalam spesifikasi model.

**Gambar 3.3**  
**Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Ghozali (2016)

### 3.7.3 Uji Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan peneliti adalah regresi linier berganda dengan model analisis sebagai berikut :

$$Y = \beta\alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

X1 = Lingkungan Kerja Fisik

X2 = Lingkungan Non Kerja Fisik

$\beta\alpha$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien Regresi

$e$  = Kesalahan pengganggu (error) sebesar 5%

### 3.7.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis statistik adalah prosedur yang memungkinkan keputusan dapat dibuat, yaitu keputusan untuk menolak atau tidak menolak hipotesis yang sedang dipersoalkan/diuji. Karena sifatnya sementara maka perlu dilakukan pembuktian melalui data empiris dari suatu penelitian ilmiah. Dalam penelitian ini digunakan uji regresi secara parsial, uji regresi secara simultan dan uji koefisien determinasi.

Ini untuk mengetahui pengaruh secara simultan, uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial, dan uji dominan. Program yang digunakan sebagai alat analisis adalah program SPSS versi 25.

#### 3.7.4.1 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2016) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai probabilitas signifikansi  $< 0,05$  maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

### 3.7.4.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak dan keseluruhan, untuk mengetahui adanya pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016) . Dilakukan untuk mengetahui pengaruh tersebut secara signifikan. Pengambilan keputusan-keputusan dilakukan berdasarkan :

1. Berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ 
    - a. Jika nilai  $F_{hitung} >$  nilai  $F_{tabel}$ , maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
    - b. Jika nilai  $F_{hitung} <$  nilai  $F_{tabel}$ , maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
  2. Berdasarkan nilai signifikansi hasil output pada software statistik
    - a. Jika nilai sig.  $<$  0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
    - b. Jika nilai sig.  $>$  0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
1.  $H_0$  ditolak jika nilai  $F_{hitung} <$  nilai  $F_{tabel}$  atau nilai sig  $<$  0,05 pada  $\alpha = 5\%$
  2.  $H_a$  diterima jika nilai  $F_{hitung} >$  nilai  $F_{tabel}$  atau nilai sig  $<$  0,05 pada  $\alpha = 5\%$

### 3.7.5 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) ini

mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X.

Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ( $R^2 = 0$ ), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila  $R^2 = 1$ , artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila  $R^2 = 1$ , maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh  $R^2$  nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu. Menurut Santoso (2014) *Adjusted R square* adalah *R square* yang telah disesuaikan nilai ini selalu lebih kecil dari *R square* dari angka ini bisa memiliki Ketersediaan Jasa negatif, bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan *Adjusted R<sup>2</sup>* sebagai koefisien determinasi.

### 3.8 Jadwal Penelitian

Adapun jadwal penelitian sebagai acuan peneliti, sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Jadwal Penelitian**

Kegiatan	Oktober 2022				Nov 2022				Des 2022				September 2023				Oktober 2023				Nov 2023			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul			■																					
Penyusunan Laporan					■	■	■	■																
Seminar Proposal											■													
Riset Ke Lapangan											■	■	■	■	■									



## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep, dan indikator)* (Cet. 1). Pekanbaru: Zanafala.
- Feriyanto, N. 2015. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Prespektif*. Yogyakarta: Uppstim YKPN.
- Ghozali, I. 2016. Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.
- Handoko, H. 2014. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia* (2nd ed.). YOGYAKARTA: BPFE-YOGYAKARTA.
- Handoko, H., & Megita. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). Yogyakarta: BPFE.
- Hartatik, I. P. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. YOGYAKARTA: Laksana.
- Hasibuan, M. S. . 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Askara.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. 2014. Perilaku Organisasi Organizational Behavior. In *1* (pp. 1–272).
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya*. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Naa, A. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat. *Jurnal Renaissance*, 2(2), 167–176.
- Nuraini. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Rorong, B. U. A. 2015. *Budaya, Pengaruh Terhadap, Kerja Pegawai, Produktivitas Sipil, Negeri Utara, Sulawesi*.
- Santoso, S. 2014. *Statistik Multivariat: Konsep dan Aplikasi dengan SPSS* (Revisi). Jakarta: Elek Media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2014 . *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.

- Sedarmayanti. 2014. Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja.
- Siagian, S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.
- Siagian, S. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga Cetakan Kebelas*,. Yogyakarta: Bagian Penerbit STIE YKPN.
- Solihin, I. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In *Bandung: Alfabeta*. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Sugiyono. 2016 . Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D. *Bandung: Alfabeta*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sugiyono. 2016. *metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV ALFABETA.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik (2nd ed.)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. 2019. *Manajemen dari Fungsi dasar ke Inovasi*. Depok: Rajawali Pers.
- Wijaya, C., & Rifa'i, M. 2016. *Dsar-Dasar Manajemena Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien*. Medan: Perdana Publishing.

**RIWAYAT HIDUP  
CURRICULUM VITAE**



Nama : ALFIZZA NATASYA  
Tempat/Tanggal Lahir : TANJUNGPINANG / 1 SEPTEMBER 1997  
Jenis Kelamin : PEREMPUAN  
Agama : ISLAM  
Status : MENIKAH  
Nomor HP : 0813-7879-2806  
Email : [natasyaalfizza282@gmail.com](mailto:natasyaalfizza282@gmail.com)  
Alamat : GANET PERUM BINTAN PERMAI D2 32

**Nama orang tua**

a. Ayah : SENIN  
b. Ibu : LAILA SAFITRI

**Riwayat pendidikan**

a. SD : SD NEGERI 005 TANJUNGPINANG  
b. SMP : SMP NEGERI 7 TANJUNGPINANG  
c. SMA : SMK NEGERI 1 TANJUNGPINANG