PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT EUSUN TECHNOLOGY BATAM

SKRIPSI

Oleh:

SedaryantoTelaumbanua

160410084

PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI

FAKULTAS TEKNIK DAN ILMU KOMPUTER

UNIVERSITAS PUTERA BATAM

TAHUN 2022

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT EUSUN TECHNOLOGY BATAM

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat

memperoleh gelar Sarjana

Oleh:

Sedaryanto Telaumbanua

160410084

PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI

FAKULTAS TEKNIK DAN ILMU KOMPUTER

UNIVERSITAS PUTERA BATAM

TAHUN 2022

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Sedaryanto Telaumbanua
NPM	: 160410084
Fakultas	: Teknik dan Ilmu Komputer
Program Studi	: Teknik Industri

Menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat dengan judul:

"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT EUSUN TECHNOLOGI BATAM"

Adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya yang lain. Sepengetahuan saya, didalam naska Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah di tulis oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naska ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naska skripsi ini di buktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naska Skripsi ini digugurkan dan gelar akademi yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan perundang-undang yang berlaku

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 08 Augustus 2022

Sedaryanto
160410084

Scanned by TapScanner

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT EUSUN TECHNOLOGY BATAM

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana

Oleh:
Sedaryanto Telaumbanua
160410084

Telah disetuji oleh Pembimbing Pada tanggal
Seperti tertera di bawah ini

Batam, 08 Augustus 2022

Sri Zetli, S. T., M. T.
Pembimbing

Scanned by TapScanner

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Eusun Technology Batam. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Eusun Technology Batam sebanyak 466 orang. Jenis teknik dalam penelitian ini memperoleh teknik probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kenyataan bahwa setiap anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel, sehingga memiliki sampel sebanyak 82 responden. Nilai variabel deskripsi lingkungan kerja sebesar 14,80 dengan nilai persentase 49,35%. Nilai ini kurang baik yang berarti lingkungan kerja di PT. Esun Teknologi Batam. Sedangkan nilai rata-rata produktivitas karyawan adalah 38,87 dengan nilai persentase 59,80%. Nilai tersebut kurang baik yang berarti produktivitas karyawan di PT. Esun Teknologi Batam. Hasil penelitian ini dengan menggunakan analisis korelasi menunjukkan nilai sig (2-tailed) sebesar 0,001 yang berarti nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti berkorelasi. Sedangkan nilai korelasi Pearson sebesar 0,520.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Produktivitas Karyawan

ABSTRACT

This research is entitled the effect of the work environment on employee productivity at PT Eusun Technology Batam. This study aims to determine the effect of the work environment on employee productivity. The population in this study were all employees of PT Eusun Technology Batam as many as 466 people. This type of technique in this study obtained a probability sampling technique which is a sampling technique based on the fact that every member of the population has the same opportunity to be selected as a sample, so that it has a sample of 82 respondents. The variable value of the work environment description is 14.80 with a percentage value of 49.35%. This value is not good, which means the work environment at PT. Esun Technology Batam. While the average value of employee productivity is 38.87 with a percentage value of 59.80%. This value is not good, which means the productivity of employees at PT. Esun Technology Batam. The results of this study using correlation analysis showed a sig (2-tailed) value of 0.001 which means a significant value of less than 0.05 which means correlated. While the Pearson correlation value is 0.520.

Keywords: *Work Environment, Employee Productivity*

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur atas kehadiran tuhan yang Maha Esa atas segala berkat dan rahmatnya yang sungguh tiada terkira besarnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata (S1) pada program studi Teknik Industri Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Ibu Dr.Nur Elfi Husda, S.Kom,M.SI., selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Welly Sugianto, S. T., M.M. selaku Dekan Fakultas Teknik Industri di Universitas Putera Batam;
3. Ibu Nofriani Fajrah, S. T., M,T. selaku ketua program studi Teknik Industri, Fakultas Teknik dan Komputer, Universitas Putera Batam;
4. Ibu Sri Zetli, S. T., M.T. selaku pembimbing skripsi pada program studi Teknik Industri di Universitas Putera Batam;
5. Seluruh Dosen Staff Universitas Putera Batam;
6. Bapak Alfonsus Gilo selaku Manajer HRD PT Eusun Technology Batam yang telah berbagi ilmu pengetahuan kepada penulis;
7. Kepada staff dan rekan-rekan kerja karyawan PT Eusun Technology Batam yang telah berpartisipasi dalam memberikan bantuan kepada penulis;
8. Orang tua dan keluarga besar yang telah memberikan motivasi dan semangat agar dapat sukses menggapai cita-cita dan menyelesaikan penelitian ini;
9. Saudara wira dan Rahmad, okwarius yang selalu memberikan semangat dan dorongan yang kuat dalam penyelesaian skripsi ini;
10. Teman-teman dari Komunitas Mahasiswa Nias- Universitas Putera Batam (KMN-UPB) yang selalu menyemangati penulis dalam menyelesaikan penelitian ini;

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL ..... **i**
HALAMAN JUDUL ..... **ii**
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS ..... **iii**
HALAMAN PENGESAHAN ..... **iv**
ABSTRAK ..... **v**
ABSTRACT ..... **vi**
KATA PENGANTAR ..... **vii**
DAFTAR ISI ..... **viii**
DAFTAR GAMBAR ..... **xi**
DAFTAR TABEL ..... **xii**
DAFTAR RUMUS ..... **xii**
BAB I PENDAHULUAN
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Identifikasi Masalah 5
1.3 Batas Masalah 5
1.4 Rumusan Masalah 5
1.5 Tujuan Penelitian 6
1.6 Manfaat Penelitian 6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA
2.1 Kajian Teori 8
2.1.1 Lingkungan Kerja 8
2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja 8
2.1.1.2 Jenis Lingkungan Kerja 9
2.1.1.2.1 Lingkungan Kerja Fisik 9
2.1.1.2.2 Lingkungan Kerja Non Fisik 10
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja 10
2.1.1.4 Perencanaan Lingkungan Kerja 11
2.1.1.5 Indikator Lingkungan Kerja 12
2.1.2 Produktivitas Karyawan 13
2.1.2.1 Pengertian Produktiivitas Karyawan 13
2.1.2.2 Pentingnya Peningkatan Produktivitas Karyawan 14
2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas 16
2.1.2.4 Indikator Produktivitas Karyawan 17
2.2 Peneliti Terdahulu 18
2.3 Kerangka Konseptual 20
2.3.1 Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan 20

2.4 Hipotesis.....21
BAB III METODE PENELITIAN
3.1 Desain Penelitian.....22
3.2 Operasional Variabel.....23
3.2.1 Variabel Terikat 23
3.2.2 Variabel Bebas 24
3.3 Populasi Dan Sampel 25
3.3.1 Populasi.....25
3.3.2 Sampel.....25
3.4 Teknik Dan Alat Pengumpulan Data 26
3.4.1 Teknik Pengumpulan Data.....26
3.5 Teknik Analisis Data.....27
3.5.1 Analisis Deskriptif 28
3.5.2 Uji Kualitas Data.....29
3.5.2.1 Uji Validitas Data.....29
3.5.2.2 Uji Reliabilitas Data.....30
3.5.3 Uji Normalitas.....30
3.5.4 Uji Korelasi 31
3.6 Lokasi Penelitian Dan Jadwal Penelitian 32
3.6.1 Lokasi Penelitian.....32
3.6.2 Jadwal Penelitian.....33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
4.1 Hasil Penelitian 34
4.1.1 Data Responden 34
4.1.1.1 Data Responden Berdasarkan Departemen.....34
4.1.1.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....35
4.1.1.3 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....36
4.1.1.4 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....37
4.2 Pembahasan.....38
4.2.1 deskripsi Variabel Lingkungan Kerja 38
4.2.2 Deskripsi Variabel Produktivitas Karyawan.....39
4.2.3 Hasil Uji Kualitas Data 41
4.2.3.1 Hasil Uji Validitas Data 41
4.2.3.2 Hasil Uji Reliabilitas.....43
4.2.4 Hasil Uji Asumsi Klasik.....44
4.2.4.1 Uji Normalitas.....44
4.2.5 Uji Korelasi 46

4.2.5.1 Analisis Korelasi 46
4.2.6 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Korelasi.....48
4.2.7 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan 49
BAB V SIMPULAN DAN SARAN
5.1 Simpulan 50
5.2 Saran.....51
DAFTAR PUSTAKA
Lampiran 1. Pendukung Penelitian.
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran.....20
Gambar 4.1 Diagram Histogram 45
Gambar 4.2 Diagram P –P Plot Of Regression Standardized Residual.....45

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Absensi Batam dari Bulan Juli - Desember 2020 4
Tabel 3.1 Defenisi Operasional variabel 24
Tabel 3.2 Poin Penghitungan Terhadap Jawaban Responden 28
Tabel 3.3 Jadwal Penelitian 33
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Departemen 35
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 36
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja 36
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 37
Table 4.5 Hasil Rekapitulasi Jawaban kuesioner Variabel Lingkungan Kerja 38
Table 4.6 Hasil Rekapitulasi Jawaban kuesioner Produktivitas Karyawan 40
Table 4.7 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja 42
Table 4.8 Hasil Uji Validitas Produktivitas Karyawan 42
Table 4.9 Indeks Koefisien Reliabilitas 44
Table 4.10 Hasil Uji Reliabilitas 44
Table 4.11 Hasil Uji kolmogorof-Sminorv 46
Table 4.12 Nilai Koefisien Korelasi 47
Table 4.13 Hasil uji Korelasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan 48
Table 4.14 Hasil Koefisien Determinasi Korelasi 49

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Slovin 25
Rumus 3.2 Uji validitas Data 29

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring berkembangnya jaman dan kemajuan teknologi, manusia di tuntut agar bisa memiliki keahlian yang bermutu untuk mengisi taraf hidup yang lebih bagus. Maka oleh semua itu sumber daya manusia bilamana dapat di dayagunakan secara efektif dan efesien akan bermanfaat untuk menunjang pertumbuhan ekonomi yang berkepanjangan. Persoalan sekarang yang ada ialah macam mana menciptakan sumber daya manusia yang dapat mewujudkan kreativitas sebagai terbaik, sehingga haluan diperusahaan terwujud. Adanya rancangan yang bagus melanda sumber daya manusia, lalu di minta hendak adanya ukuran kreativitas pekerja (Khoirul Ulum et al., 2018)

Di dalam sebuah industri mampu membuat satu barang yang ditentukan komponen terbaik, ialah sumber daya manusia dengan pekerja di setiap pembantu suatu upaya. area kerja damai dan bahagia akan menciptakan intesitas pekerja didalam aktivitas dan sarana yang cukup. Pada area kerja yang bagus industri harus memperhatikan faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, diantaranya tata letak, sarana keamanan dan kenyamanan kantor serta kenyaman area produksi. Lingkungan kerja adalah semangat karyawan agar setiap bekerja semakin menjadi ramah pada lingkungan sekitarnya (Abdul Basit et al., 2018).

Lingkungan kerja memperlihatkan dengan situasi yang ada di sekililing perusahaan dan juga melingkupi berbagai kerja karyawan. Kondisi area kerja lebih banyak tergantung dan diciptakan oleh atasan, sehingga suasana kerja yang tercipta tergantung pada pola yang di ciptakan oleh atasan. Lingkungan kerja yang nyamsan atau kondusif seperti ruangan kerja yang bersih, tata ruang yang baik dan warna yang indah, adanya peredaran udara yang cukup, penerangan lampu yang memadai, jauh dari kebisingan, suara yang mengganggu konsentrasi kerja, keamanan yang baik dan rasa kebersamaan antara pimpinan dengan pegawai, dan pegawai dengan pegawai atau rekan kerja sangat diharapkan dalam mengerjakan pekerjaannya agar pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan apa yang diharapkan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, dapat memberikan kenyamanan dan akan mendorong pegawai giat bekerja sehingga produktivitas yang diharapkan perusahaan dapat terwujud (Tjibrata et al., 2017).

Produktivitas karyawan adalah ukuran sampai sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas merupakan seorang karyawan dapat diukur dari total output yang dihasilkan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Abdul Basit et al., 2018). Dimana dari hasil penelitian yang di lakukan oleh Panjaitan, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyaawan di PT Lotus Pradipta Mulia (Panjaitan, 2017). Hal tersebut berarti bahwa lingkungan kerja di suatu perusahaan dapat memengaruhi produktivitas

kerja karyawan, sehingga untuk meningkatkannya, maka perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang kondusif. Begitu juga penelitian yang di lakukan oleh Wayan Senata, terdapat lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini ditunjukkan dari signifikansi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan 0,000 < 0,05 yang artinya hipotesis penelitian ini diterima, di mana persentase pengaruhnya sebesar 27,7% (Wayan Senata, 2018).

PT Eusun Technology Batam yakni perusahaan yang bergerak dibidang produk alminium dari bahan mentah menjadi setengah jadi. PT Eusun Technology Batam terletak di Komplek Walakaka Pratama Industries Estate Blok C No.21. Jalan Central Disitrik Business Batan Center 29432 Batam Island dengan jumlah karyawan dan karyawati 466 orang. Lingkungan kerja berupa lingkungan kerja fisik yang ada diarea perusahaa seperti lingkungan kerja perusahaan ini yang dimana keadaan lingkungan kerja yang kurang mendukung untuk para karyawan seperti kurangnya lapangan parkiran untuk kendaraan karyawan, debu yang berterbangan dari hasil gesekan produk aluminium, dan suara bising yang berasal dari perusahaan sebelah serta suara kendaraan. Hal ini berakibat kurang fokusnya untuk malakukan aktivitas produksi dalam perusahaan ini.

Permasalahan yang ada pada PT Eusun Technology Batam dalam sektor sumber daya manusia di dalam lingkungan kerja yakni kurangnya penerapan kedisplinan dalam lingkungan kerja yang mengakibatkan produktivitas karyawan

tidak stabil sehingga pencapaian target tidak terpenuhi. Hal ditunjukkan dari banyaknya karyawan yang melakukan izi, sakit dan absen seperti yang terlihat pada tabel 1.1

Tabel 1.2 Data Absensi Batam dari Bulan Juli - Desember 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Izin		Sakit		Absen		Produksi	
			Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Target	Realitas
Juli	466	26	660	26,52	581	23,34	759	33,06	140.000	137.250
Agustus	466	24	716	29,83	293	12,20	450	18,75	140.000	138.250
September	466	25	693	27,72	396	15,84	588	23,55	140.000	137.750
Oktober	466	25	849	33,93	208	8,32	378	15,15	140.000	138.500
November	466	25	779	31,16	219	8,76	366	14,64	140.000	139.250
Desember	466	22	830	37,72	279	12,68	459	22,58	140.000	137.500

Sumber: Data HR PT Eusun Technology Batam, 2021

Tingginya tingkat absensi oleh karyawan mengakibatkan target produksi tidak tercapai seperti pada bulan Juli Target yang diterapkan perusahaan sebesar 140.000 Pcs sedangkan Realitasnya hanya mencapai sebesar 137.250 Pcs, sehingga selisih antara target dengan hasil realitasnya sebanyak 2.750 Pcs. Maka perusahaan perlu mengevaluasi perlakuan absensi yang terjadi dilikungan kerja.

Dari uraian latar belakang diatas maka peneliti ingin melakukan pengujian terhadap pengaruh lingkungan kera terhadap produktivitas dengan judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT Eusun Technologi Batam"**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat didefenisikan permasalahn yang ada sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti kurangnya lahan parkiran, ruangan produksi yang selalu bertebang debu akibat gesekan aluminium dan terdapat suara kebisingan yang mengganggu konsentrasi karyawan.
2. Kurangnya kedisplinan dalam lingkungan kerja seperti sering terjadi izin, sakit dan absensi yang sangat tinggi.

1.3 Batas Masalah

bagian cakupan dipenelitian ini harus dipilar agar dapat terarah dan mudah dijelaskan serasi arah pengkajian:

1. Objek penelitian diperusahaan PT Eusun Technology Batam sebagai perusahaan manufaktur yang memproduksi produk aluminium.
2. Periode dipenelitian ini mulai bulan Juli sampai Desember tahun 2020.

1.4 Rumusan Masalah

Penelitian ini peneliti merumuskan masalah sebagai dasar penelitian yakni:

1. Bagaimana lingkungan aktivitas di PT Eusun Technology Batam?
2. Bagaimana tingkat produktivitas karyawan di PT Eusun Technology Batam?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT Eusun Technology Batam?

1.5 Arah Penelitian

Adapun arah dipenelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengenal area kerja di PT Eusun Technology Batam.
2. Untuk mengenal tingkat produktivitas karyawan di PT Eusun Technology Batam.
3. Untuk mengenal pengaruh dilingkungan aktivitas terhadap kreativitas pekerja diPT Eusun Technology Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Di harapkan dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti terhadap area industri, fungsi yang diharapkan dapat diberikan dari penelitian ini ialah sebagai halnya:

1.6.1 Fungsi Teoritis

Di harapkan dari hasil penelitian ini boleh menambahkan wawasan untuk para penulis, pembaca atau peneliti selanjutnya sebagai suatu acuan bahan pembicaraan yang berguna untuk penelitian di masa yang datang dan sumber informasi mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

1.6.2 Fungsi Praktis

1. Bagi Peneliti

   Menambahkan wawasan serta pemahaman dari penelitian apakah penelitian lingkungan kerja meningkatkan produktivitas karyawan serta memperdalam ilmu serta pengetahuan.

2. Bagi Perusahaan

   Agar menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan untuk meningkatkan produktivitas karyawan di masa mendatang yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

3. Bagi Institusi

   Di harapkan untuk meningkatkan referensi yang berguna bagi Universitas Putera Batam.

4. untuk Peneliti Lanjut

   Hasil dari pengkajian di terapkan jadi rujukan dan pengetahuan untuk minat dan kepentingan terhadap sumber daya manusia seperti bahan pedoman dipenelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

area kerja salah satu aspek yang dapat mengontrol produktivitas kerja yang wajib perlu dilaksanakan sebagus-bagusnya biar dapat semangat para karyawan dan mendukung kelancaran salah satu pelaksanaan aktivitas karyawan. Area kerja memiliki dampak yang sangat besar bagi pekerja untuk melaksanakan pekerjaanya, sebab area kerja ialah keseluruhan yang berada disekitar para pekerja yang akan melakukan hubungan langsung terhadapnya. lingkungan kerja terbagi dari area fisik seperti prasarana dan juga kelengkapaan kerja yang di gunakan dan para pekerja itu masing-masing serta lingkungan non fisik seperti syarat-syarat (MAYRA, 2018)

area kerja ialah kelengkapan dan parasarana kerja yang ada di sekeliling pekerja yang menjalankan suatu pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri (Khoirul Ulum et al., 2018).

area kerja ini mencakup tempat aktivitas, kelengkapan dan alat bantu industri, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Pengertian lingkungan kerja menurut pendapat Wursanto ialah area yang sangat berpengaruh terhadap pembentukan perilaku seorang didalam bekerja. area kerja dapat dibagi dua ialah lingkungan fisik semacam gedung

dan sarana yang telah di sediakan dan juga letak bangunan dan prasarananya.dan lingkungan non fisik ialah rasa damai dari ancaman, resiko dari pengakhiran kerja (Wursanto. 2013:288).

Sedangkan lingkungan kerja menurut Sunarsi & Kusjono yaitu suatu keadaan dan kondisi yang dapat kita jumpai dan dirasakan seseorang pekerja pada kesempatan dia melakukan aktivitas,dan juga mengontrol pada kinerja dan kesenangan kerja mereka (Sunarsi & Kusjono, 2019).

2.1.1.2 Jenis Lingkungan Kerja

lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik (MAYRA, 2018).

2.1.1.2.1 Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu seluruh bentuk fisik yang dapat dijumpai disekitar area kerja yang bisa mempengaruhi pekerja baik secara terus-menerus ataupun secara tidak terus-menerus (Aspiyah, 2016). Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam 2 jenis, sebagai berikut :

1. Dilingkungan yang secara terus berhubungan dengan karyawan (contohnya: titik kerja, bangku, meja dan lain-lainya)
2. Dilingkungan penghubung atau area umum mampu disebut lingkungan kerja yang dapat berpengaruh keadaan manusianya, misalkan temperatur, humiditas, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2.1.1.2.2 Lingkungan Kerja Non Fisik

Dilingkungan kerja non fisik ialah segala sesuatu yang terjadi yang bersangkutan tentang kerja, baik dihubungan dengan pimpinan atau juga hubungan rekan kerja, maupun hubungan serta anak buah (Abdul Basit et al., 2018).

Lingkungan kerja non fisik adalah pihak perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri (Purnama, 2018).

2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan sanggup melakukan pekerjaanya dengan bagus, sehingga tercapai suatu hasil yang maksimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melakukan pekerjaanya secara maksimal, sehat, bahagia, dan nyaman. Ketidaksesuaian area kerjaan dapat di lihat faktornya didalam jangka waktu yang akan datang.

Adapun faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, sebagai berikut :

1. Pewarnaan
2. Kebersihan
3. Penerangan
4. Pertukaran Udara

5. Keamanan
6. Kebisingan

Menurut (MAYRA, 2018) Untuk menciptakan lingkungan kerja yang bagus hal-hal yang perlu diperhatikan yaitu :

1. Gedung tempat pekerjaan.
2. Lingkungan kerja yang luas.
3. Lubang angin untuk pergantian udara.
4. Sedianya perlengkapan aktivitas yang cukup.
5. Sedianya tempat melaksanakan ibadah keyakinan.
6. Sedianya tempat untuk melepaskan letih.
7. Sedianya sarana angkutan tertentu maupun umum untuk pekerja yang nyaman dan mudah didapat.
8. Sedianya lahan parkir yang cukup.

Atas terciptanya area kerja yang bagus diperusahaan maka dapat membantu suasana kerja yang baik pula dimana ini akan menimbulkan dorongan kerja yang tinggi serta dapat membangkitkan energi dan semangat kerja para pekerja guna memperoleh tingkat produktivitas perusahaan.

2.1.1.4. Perencanaan Lingkungan Kerja

Area kerja di dalam suatu perusahaan sangat utama untuk di perhatikan oleh administrasi perusahaan yang akan mendirikan pabrik untuk perusahaan tersebut, penyusunan suatu sistem produksi yang bagus tidak akan dapat di laksanakan dengan

efesien jikalau tidak didukung dengan area kerja yang menyenangkan didalam perusahaan yang berkepentingan(Aspiyah, 2016).

Seluruh mesin dan kelengkapan yang dipasang didalam pabrik memanfaatkan teknologi yang paling terbaru, yang berarti jikalau para pekerja perusahaan tidak dapat bekerja dengan baik di sebabkan oleh faktor area kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang ditetapkan.

Oleh sebab itu, maka di dalam penyusunan persiapan area kerja perusahaan ini akan diupayakan untuk dimanfaatkan sarana yang diduga dapat memajukan tingkat produktivitas kerja dari para pekerja perusahaan tersebut.

2.1.1.5 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dimana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari, yang dibagi- bagi menjadi beberapa bagian atau aspek pembentuk lingkungan kerja. Menurut (Panjaitan, 2017) terdapat beberapa indikator dalam lingkungan kerja antara lain:

1. Keadaan ruangan
2. Keadaan lahan parkiran
3. Bunyi ribut (Bising)
4. Keadaan udara
5. Hubungan dengan sesama karyawan
6. Hubungan dengan atasan.

2.1.2 Produktivitas Karyawan

2.1.2.1 Pengertian Produktivitas karyawan

Produktivitas ialah satu dari sejumlah kemajuan baru didalam sebuah manajemen dan sumber daya manusia yang utama. Secara umum produktivitas dapat dimaksudkan sebagai hubungan antara bukti yang jelas maupun secara materi (perlengkapan ataupun jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Misalkan "produktivitas ialah standard efisiensi kreatif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan atau output dan input. Produktivitas diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa. "Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang"(Panjaitan, 2017).

Menurut (Sinungan, 2016) Produktivitas karyawan merupakan peningkatan kualitas pekerja yang dicerminkan oleh tingkat pendidikan rata-rata yang semakin baik, memberi dampak positif terhadap produktivitas tenaga kerja, begitu pula dengan upaya peningkatan keterampilan dan pelatihan tenaga kerja yang disertai dengan penerapan teknologi yang sesuai, berdampak pula terhadap peningkatan produktivias tenaga kerja.

Menurut (Handoko, 2016) Produktivitas juga dapat ditafsirkan sebuah ukuran efisiensi didalam memproduksi barang-barang ataupun jasa: "produktivitas menjelaskan satu cara fungsinya secara bagus terhadap sumber didalam memproduksi sebuah barang".

Produktivitas karyawan mengandung sebuah pemahaman terhadap kinerja pekerja agar dapat bisa memproduksi barang atau jasa yang didasari oleh sebuah tindakan moral bahwa hari ini harus lebih bagus dari kemarin

Menurut (Siagian, 2018) produktivitas karyawan ialah ketrampilan untuk mendaptakan sebuah keuntungan dari fasilitas yang tersedia dengan mewujudkan kerja yang maksimal. Ketrampilan yang di maksud atas defenisi tersebut tidak hanya berhubungan dengan sarana dan prasarana, namun juga berhubungan dengan pemanfaatan waktu dan sumber daya manusia.

(Hadari,1990 2018) produktivitas kerja lebih di tekankan dengan ukuran daya guna didalam melakukan suatu pekerjaan, yang menyentuh aspek ketelitian, akurasi dan sikap terhadap kerja. Keteletian dan akurasi dapat di katakan dengan keterampilan dan keahlian didalam memanfaatkan prosedur atau cara bekerja dan peralatan yang sudah siap.

2.1.2.2 Pentingnya peningkatan Produktivitas Karyawan

Menurut (Kumbadewi, 2016) luar biasanya makna produktivitas didalam memajukan kemakmuran sudah disadari secara universal. Tidak ada bentuk tindakan manusia yang tidak memperoleh suatu profit dari produktivitas yang telah di tingkatkan “kapasitas untuk mendapatkan lebih banyak barang ataupun jasa”.

(Rachmawati, 2019) untuk mendapatkan produktivitas kerja yang maksimal, organisasi harus menjamin terpilihnya orang yang pas dengan pekerjaan yang tepat serta kondisi yang secara potensialnya mereka bekerja maksimal.

Selain itu peningkatan produktivitas bagi tenaga kerja diminta agar dapat meningkatkan kompensasi yang akan didipatkanya. Ada berapa hal yang harus dilihat didalam produktivitas karyawan yaitu:

1. Disiplin kerja,

   Didalam melakukan pekerjaan sangatlah di perlukan ketentuan penerapan kewajiban dan tanggung jawab untuk setiap bagian atau untuk setiap pegawai dengan mengamati disiplin waktu yang perlu dilaksanakan.

2. Tenaga kerja yang terampil, skill

   Didalam situasi kenaikan derajat dan kapasitas kerja semaksimalnya sehingga pekerjaan yang akan dilakukan cocok dengan apa yang telah di harapkan pelanggan.

3. Fasilitas kerja, pemakaian perlengkapan kerja yang teratur yang serba mekanis bakal mampu mempersembahkan hasil yang postif.

4. Biaya, ialah aspek yang sangat penting didalam manjalankan tujuan dalam hasil kewajiban bekerja.

Menurut (Khoirul Ulum et al., 2018) Adapun sifat dari individu yang produktif ialah:

1. Aksinya konstruktif,
2. Memiliki itikad,
3. Memiliki kesadaran melakukan suatu kegiatan,
4. Ada rasa cinta pada pekerjaan nya,
5. Memiliki tinjauan kedepan,

6. Sanggup mentutaskan persoalan,
7. mampu mencocokan diri dengan lingkungan yang berganti,
8. Memiliki partisipasi yang actual,
9. Memiliki intensitas untuk melaksanakan kemampuanya.

2.1.2.3 Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut (Wayan Senata, 2018) aspek yang mempengaruhi daya produksi kemampuan kerja ialah:

1. Tingkat upah dan gaji yang diterima karyawan.
2. kewajiban yang akan di bebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kesanggupan kerja.
3. Iklim kerja yang ada didalam area kerja.
4. Kondisi kerja, hubungan kerja, dan manajemen organisasi.
5. Kesejahteraan kerja
6. Tanggungan sosial.

aspek yang mempengaruhi produktivitas pekerjaan menurut (Gomes, 2018) ialah:

1. Ilmu pengetahuan
2. Keahlian
3. Kemampuan
4. Sikap
5. Perilaku

Maka oleh sebab itu dapat juga di ketahui bahwa aspek yang dapat mempengaruhi produktivitas kemampuan pekerjaan ialah:

1. Kapasitas dan keahlian, menyangkut human resaources capability yang menyangkut kompetensi, status dan peran dari pekerja yang terdiri dari edukasi dan training, semangat kerja, gizi dan kesehatan.
2. Fasilitas pembantu, pekerja yang berpengaruh didalam keadaan kurang mampu dan menginginkan adanya fasilitas pendukung untuk melaksanakan satu pekerjaan contoh adanya lingkungan kerja, keselamatan tenaga kerja.
3. Fasilitas, ialah suatu kondisi pelengkap didalam melaksanakan pekerjaan dari suatu perusahaan yang terdiri mulai kebijakan penguasa, kaitan perusahaan, keahlian tata laksana.

2.1.2.4 Indikator Produktivitas Karyawan

Menurut (Umar, 2018) ada beberapa indikator yang melekat dalam produktivitas karyawan antaralain:

1. mutu kerja
2. Kapasitas kerja
3. Akurasi tempo waktu
4. kesejahteraan pekerjaan
5. Displin kerja
6. Jaminan sosial
7. Keahlian manajemen

2.2 Peneliti terdahulu

Sebelum penulis mengangkat judul ini, telah dilakukan juga penelitian sebelumnya antara lain oleh:

Menurut (Khoirul Ulum et al., 2018) melakukan penelitian dengan judul " pengaruh lingkungan kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja pekerja pada pabrik rokok gagak hitam kecamatan maesan kabupaten bondowoso". Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso sebesar 87,2%. Selain itu, pengaruh yang paling dominan antara lingkungan kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoos adalah keterampilan kerja sebesar 56,44%.

Menurut (Abdul Basit et al., 2018) melakukan penelitian dengan berjudul "*The Influence of Internal Motivation and Work Environment on Employee Productivity*". Dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh motivasi internal karena karyawan memiliki motivasi internal yang tinggi yang penting untuk membangun semangat dan etos kerja karyawan di perusahaan. Artinya motivasi internal dalam penelitian ini dipengaruhi secara parsial terhadap produktivitas.

Menurut (Kumbadewi, 2016) melakukan penelitian dengan judul "pengaruh umur, pengalaman kerja, upah, teknologi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan". Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif

dan signifikan secara simultan dari umur, pengalaman kerja, upah, teknologi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada UD Puji Jiwa Seni de Kelurahan Penarungan.

Menurut (Wahyuningsih, 2019) melakukan penelitian dengan judul "pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja". Hasil pemeriksaan membuktikan ialah dilingkungan kerrja memiliki akibat yang aktual dan bermakna terhadap daya produksi kerja, yaitu andaikan di lakukan peningkatann area kerja yang bagus agar dapat memajukan efesiensi kerja.

Menurut (Saleh & Utomo, 2018) melakukan penelitian dengan berjudul "pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di pt. inko java semarang ". Dan hasil penelitiannya membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan. hal ini ditunjukan dengan diperolehnya hasil koefisien regresi sebesar 0,325 dan nilai t hitung sebesar 5,047 > nilai t tabel sebesar 1,99 pada taraf signifikansi 5%.

Menurut (Aspiyah, 2016) melakukan penelitian dengan judul "pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan pada produktivitas kerja". Dengan hasil penelitiannya membuktikan sebenarnya disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja pekerja. Pengkaji mengikatkan sesunguhnya semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, semakin baik lingkungan kerja dan kualitas pelatihan maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Saran dari penelitian ini yaitu untuk tetap menjaga mutu ke disiplinan pekerja agar tidak menurun sehingga produktivitas

kerja karyawan dapat terjaga dengan bagus, kapasitas area kerja dan training yang disediakan terhadap pekerja seharusnya bisa di tingkatkan agar tujuan perusahaan boleh terlaksana.

2.3 Kerangka konseptual

Kerangka pemikiran penelitian mengilustrasikan sambungan dari variable independent, maksud hal ini ialah Lingkungan Kerja (X) mengenai variabel dependen yaitu produktivitas Karyawan (Y).

2.3.1 Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

area pekerjaan merupakan aktivitas kemasyarakatan, kognitif dan materi didalam industri dengan mengakibatkan produktivitas karyawan untuk mendukung peningkatan produksi perusahaan tersebut. Dampak area kerja terhadap produktivitas mempunyai wujud bahwa pekerja akan menemui rasa nyaman beserta situasi area kerja yang tersedia, jika situasi area terkandung kecocokan dengan dirinya dan tak merasa terganggu disaat mereka beroperasi. Sehingga atas dikenyamanan tersebut mereka terpacu dalam beraktivitas, hal ini mengakibatkan banyak kewajiban dapat selesai dengan bagus sehingga produktivitas mereka pun dapat di katakan bagus. (Wahyuningsih, 2019) Menyatakan bahwa pada area kerja memiliki akibat yang aktual dan penting terhadap produktivitas kerja, maksudnya bilamana dilakukan tingkatan area kerja yang kian bagus mampu meningkatkan kreativitas kerja. Mengenai kerangka konseptual ini bisa di lihat dengan gambar diatas:

Gambar 2.2 Kerangka pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah tangapan selama tentang rumusan permasalahan penelitian yang Berlandaskan penjelasan gambar diatas.

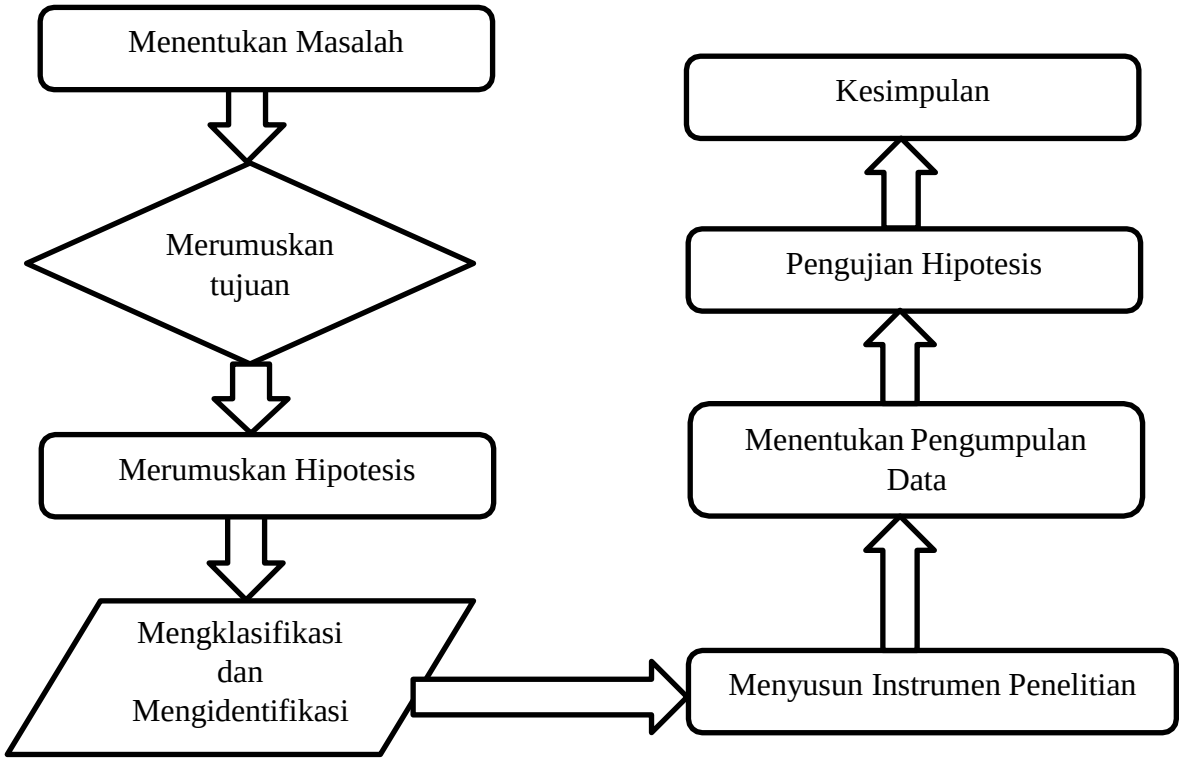
H1: Lingkungan kerja berdampak aktual dan relevan terhadap produktivitas karyawan di PT Eusun Technology Batam.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Strategi pendalaman yang dimanfaatkan didalam penelitian ini ialah strategi penelitian kuantitatif kausalitas. strategi pendalaman kuantitatif kausalitas, strategi pengkajian yang dirangkap untuk meneliti barangkali adanya hubungan sebab akibat antara variabel menurut (Sanusi, 2011:14) .



Gambar 3.1 Desain Penelitian

Keterangan:

1. Menentukan perkara dipenelitian
2. Menentukan arah dipenelitian secara spesifik
3. Menentukan asumsi dipenelitian
4. merumuskan sebagai abstrak dan pengoperasian variabel pengkajian
5. Meningkatkan perlengkapan pengkajian serta mempertimbangkan atas variabel yang telah didefinisikan sekalian melaksankan uji validitas dan reabilitas instrumen
6. Memastikan tata cara pengabungan informasi
7. Memastikan percobaan hipotesi
8. Menarikan sebuah kesimpulan yang bersumber pada hasil penjabaran atas uji hipotesis, sekalian melaksanakan pembuktian atas teori penelitian yang diharapkan.

metode pengkajian ini dirancang untuk menyampaikan bukti empiris atas akibat area pekerjaan terhadap inventivitas karyawan di PT Eusun Technology Batam.

3.2 Operasional Variabel

3.2.1 Variabel Terikat (Dependent Varaible)

Variabel terikat ialah variabel yang di pengaruhi ataupun sebagai hasil pengaruh tersedianya fleksibel yang bebas (Sugiyono, 2012:59). Didalam pengkajian

ini variabel terkaitnya ialah produktivitas pekerja (Y). Produktivitas pekerja (Y) ialah hasil partisipasi sebagai karakter dan kuantitas yang di capai seseorang pekerja didalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang dibagikan. Indikator produktivitas pekerja ialah kapasitas kegiatan, kuantitas kegiatan, ketepatan waktu, keamanan kerja, displin pekerjaan, tanggungan social dan kekuatan administrasi.

3.2.2 Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas ialah variabel yang mengkontrol ataupun alasan modifikasinya atau tampaknya variabel terkait (Sugiyono,2012:59). Lingkungan pekerjaan (X) ialah peristiwa sekeliling tempat kegiatan baik secara materi ataupun tidak secara materi yang bisa menyediakan jejak membanggakan. 1ndikator area kerja yakni keadaan ruangan, keadaan area parkiran, bising, keadaan udara, hungan dengan sesama karyawan dan ikatan dengan atasan.

Menanggapi atas kasus yang di teliti dan arah mulai peneltian ini, bahwa keterangan yang di kembangkan ialah keterangan terhadap aspek-aspek yang mengakibatkan, didalam penelitian ini yang tercantum didalam variabel bebas ialah lingkungan kerja (X).

Tabel 3.1 Defenisi Operasinal variable

No	Variabel	Defenisi Operasinal Variabel	Indikator	Skala
1	Lingkungan Kerja (X)	Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang	1. Keadaan ruangan 2. Keadaan area parkiran 3. Bising 4. Keadaan udara 5. Hubungan dengan sesama	Likert

		dibebankan menurut (Y. R. Sari, 2016)	karyawan 6. Hubungan dengan atasan	
2	Produktivitas Karyawan (Y)	ialah tingkatan efisiensi didalam memproduksi barang- barang atau pelayanan atau produktivitas mengutarakan cara mengartikan secara bagus terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang (Wayan Senata, 2018).	1. Kualitas pekerjaan 2. Kuantitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Keselamatan kerja 5. Disiplin kerja 6. jaminan social 7. kemampuan manajemen	Liketr

Sumber: (Y.R. Sari,2016) dan (Wayan Senata,2018).

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi didalam pengkajian ini ialah pekerja PT Eusun Technology Batam Tahun 2021, maka total keseluruhan didalam penelitian ini yaitu 466 pekerja. Karena keterbatasan waktu maka peneliti fokus Pada lingkungan PT Eusun Tehnology Batam.

3.3.2 Sampel

Sampel ialah pecahan dari keseluruhan yang mau dijadikan topik dalam mengerjakan penelitian dan pengujian data. Didalam penelitian ini sampel yang di gunakan yaitu para karyawan yang terikat di PT Eusun Tehnology Batam.

pada populasi yang ada ukuran sampel minimal di peroleh serta memanfaatkan rumus slovi (Aspiyah, 2016) sebagai berikut:

$N = \frac{N}{1+n(\alpha)2}$ **Rumus 3.1** Slovin

Keterangan:

N = Jumlah Sampel

α = Tingkat signifikan (10%)

Maka sampel yang di pergumakan $= \frac{466}{1+466\,(0{,}01)}$ = 82,33. Jadi sampel yang dipergunakan sebanyak 82 responden.

Didalam penelitian ini, teknik pengutipan bagian sampel yaitu digunakan teknik probability sampling yang mengambarkan teknik pengutipan sampel yang di dasarkan realitas yang sebenarnya setiap bagian populasi memiliki peluang yang serupa untuk di pilih sabagai sampel.

3.4 Teknik Dan Alat Pengumpulan Data

3.4.1 Teknik Pengumpulan Data

Buat mendapatkan bukti yang peneliti perlu kan maka akan dapat ditafsirkan relevan atas permasalahan yang pengkaji teliti, oleh sebab itu sipeneliti memanfaatkan cara pengumpulan bukti daftar pertanyaan ataupun kuesioner.

Daftar pertanyaan dikenal selaku kuesioner yang menjadi penyangga untuk mengumpulkan penjelasan terikat atas respon atau jawaban pekerja PT Eusun Technology Batam. (Sugiyono,2018:142) menyatakan sebenarnya kuesioner adalah

metode pengumpulan bukti yang di lakukan atas cara pernyataan tertulis terhadap responden untuk dijawab.

3.4.2 Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan bukti yang diperlukan didalam penelitian ini ialah berbentuk kuesioner. Daftar pernyataan tertulis di sebarkan terhadap jawaban dan langsung di kumpulkan balik sesudah responden siap mengisi semua kuesioner, dan pada akhirnya diproses dan di olah menggunakan SPSS25.

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data ialah suatu tindakan untuk mengumpulkan bukti berlandaskan variabel dan bentuk pernyataan tertulis, prosedur analisis yang akan digunakan untuk mendapatkan informasi mengenai banyaknya variabel independen mengenai tentang transformasi variabel dependen ialah atas metode regresi berganda.

Sebelum mengadakan analisis data, lalu wajib melakukan suatu langkah-langkah pengolaham data sebagai halnya :

1. *Editing*

   Editing ialah metode mengontrol kembali bukti yang sudah terkumpul untuk memahami segala sesuatu petunjuk yang dikumpulkan layak dan bisa mempercepat proses pemberian kode didalam proses staktik.

2. *Coding*

Coding ialah tindakan kontribusi simbol berbentuk nilai atas tanggapan dan kuesioner maka akan dikelompokkan didalam golongan yang sama, tujuannya ialah memudahkan tangapan.

3. *Scoring*

Scoring ialah menganti bukti yang berkarakter kualitatif dalam bentuk kuantitatif. Didalam pengkajian ini di gunakan perbandingan likert dengan lima bagian penelitian, ialah:

Tabel 3.2 poin Penghitungan terhadap Jawaban Responden

Jawaban Responden	Skort
Sangat Baik	5
Baik	4
Cukup Baik	3
Tidak Baik	2
Sangat Tidak Baik	1

4. Tabulating

Tabulating ialah metode untuk menampilkan keterangan yang telah didapat dalam tabel, sehingga dengan harapan artikulasi dapat mengamati hasil pengkajian dengan jelas. Sesudah prosedur tabulating tuntas dilaksanakan, maka akan di lakukan pengerjaan data dengan menggunakan SPSS 25.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Menurut (Sanusi, 2017:125) penjabaran yang bersifat deskriptif ialah data perangkaan yang di gunakan untuk menganalisis informasi dengan menjelaskan atau melukiskan fakta yang telah digabungkan, lantaran mereka tidak direncankan untuk mewujudkan ikatan umum . perangkaan ini boleh dipakai jikalau sipeneliti hanya ingin melukiskan bukti sampel dan tidak mau mengeluarkan kesimpulan terhadap keseluruhan komunitas yang sehaluan untuk mengabungkan contoh.

3.5.2 Uji Kualitas Data

Penjelasan buat menilai variabel yang ingin di teliti sebelumnya harus di lakukan uji dasar dan reliabilitas. apabila alat ukur yang tercantum tidak sah/valid tidak akan di peroleh hasil peneletian yang bagus sesuai yang diinginkan.

3.5.2.1 Uji Validitas Data

Validitas ialah satu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau keakuratan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukuranya. Alat ukur yang akan dipakai didalam uji dasar/validitas ialah catatan perbincangan/pertanyaan yang telah diisi sama responden dan akan diuji hasilnya guna membuktikan benar tidak nya satu pengkajian.

Rumus yang akan dipakai buat mengetes validitas data terhadap banyaknya nilai koefisien korelasi (Wibowo, 2013:37):

$$\mathrm{Rix} = \frac{\mathrm{n}\sum\mathrm{ix} - (\sum\mathrm{i})(\sum\mathrm{x})}{\sqrt{(\mathrm{n}\sum\mathrm{i2} - (\sum\mathrm{i})2)(\mathrm{n}\sum\mathrm{X2} - (\sum\mathrm{X})2)}}$$

Rumus 3.2 Uji Validitas Data

R_{ix} = koefisien korelasi

i = skor item

x = skor total dari x

n = jumlah banyaknya subjek

3.5.2.2 Uji Reliabilitas Data

Menurut (Sanusi, 2017:80) ujicoba reliabilitas di lakukan guna mendapatkan tingkat kestabilan atau menunjukan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut bisa dipercaya. uji reliabiltas memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi jika hasil dari pengujian perlengkapan tercatat membuktikan hasil yang tetap.

Rumus mendapatkan nilai/hasil reliabilitas dengan melalui cara ataupun metode Conbrach Alpha (Wibowo, 2012:52), yaitu:

Suatu alat ukur di katakan *realibel* ataupun stabil, jikalau mengukur materi berulangkali, alat ukur membuktikan hasil yang serupa didalam situasi yang seimbang. Atas dasar situasi tersebut, maksud pengukuran pengkajian tetap di pertukarkan sebagai factor kekeliruan. bahkan minim kesalahan pengukuran semakin reliabel alat pengukuran. Jika nilai Alpha > 0,06 maka reliabel.

Uji reliabilitas ini dihitung dengan cara mengkorelasikan skor item satu dengan skor item yang lain kemudian hasilnya di bandingkan dengan nilai kristis pada tingkat

yang relevan 5% (0,05). apabila koefisien korelasi makin besar dari skala responsif maka bahwa alat ukur yang di maksud reliabel.

3.5.3 Uji Normalitas

Uji normalitas di lakukan untuk mengetahui apakah didalam sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Acuan regresi yang bagus ialah acuan regresi yang berdistribusi standar. Untuk mendapatkan petunjuk terdistribusi secara lazim bisa di lakukan dengan grafik *histogram normal probability plots dan kolmogrov smirnov*.

Cara normal *probablity plots* yang menganalogikan pembagian kumulatif terhadap keterangan yang sesungguhnya terhadap bukti distribusi kumulatif dari diseminasi rata-rata dengan patokanya ialah:

1. Jikalau data menyebar garis di agonal dan menyertai arah garis di agonal atau grafik histogram memperlihatkan pola distribusi rata-rata maka bentuk regresi memenuhi proposisi standard.
2. Apabila data menyebar garis di agonal dan tak menyertai arah garis diagonal ataupun tabel histogram, maka tak memperlihatkan model distribusi rata-rata pola pembagian tidak memenuhi proposisi standar yang ada.

3.5.4 Uji Korelasi

Uji korelasi adalah cara untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar 2 variabel yang akan di uji x dan Y lalu di ukur atas suatu angka atau nilai yang disebut

koefisien relasi disimbolkan dengan “r”. Koefisien korelasi yang di gunakan untuk data ini ialah sedang ataupun sepotong-potong. Maksud hal ini sipeneliti memakai hubungan/korelasi *product moment pearson* atas dasar ini penelitian mencari korelasi 2 variabel dengan jenis data ordinal.

Rumus *product moment pearson* sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum XY - \sum X.\sum Y}{\sqrt{(n\sum x2 - (\sum X)2.(n\sum Y - (\sum Y)2}}$$

Dimana:

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden

Nilai koefisien korelasi ini paling kecil adal -1. Jadi nilai r dapat dinyatakan sebagai berikut: $1 \leq r \leq 1$artinya apabila:

r = +1 (mendekati 1), maka hubungan antara x dan y dinyatakan kuat dan positif.

r = -1 (mendekati -1), maka hubungan antara x dan y dinyatakan kuat dan negative

r = 0 (mendekati 0), maka hubungan antara x dan y dinyatakan sangat lemah atau tidak terdapat hubungan sama sekali.

0,00 – 0,199 = sangat rendah

0,20 – 0,399 = rendah

0,40 – 0,599 = sedang

0,60 – 0,799 = kuat

0,80 – 1,000 = sangat kuat

3.6 Lokasi Penelitian dan Jadwal Penelitiaan

3.6.1 Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Eusun Technology Batam terletak di Komplek Walakaka Pratama Industries Estate Blok C No.21. Jalan Central Dsitrik Business Batam Center 29432 Batam Island.

3.6.2 Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian merupakan waktu yang digunakan peneliti dari awal hingga akhir penelitian yang dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 3.3 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	MAR	APR	MEI	JUNI	JUL	AGUST
1.	Pengajuan Judul						
2.	Pengajuan Bab I						
3.	Pengajuan Bab II						
4.	Pengajuan Bab III						
5.	Pengajuan Bab IV,V						
6.	Penyerahan Skripsi						
7.	Penyelesaian Skripsi						

Sumber: Peneliti 2022