

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN TATA
LETAK FASILITAS TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN DI PT PLUMPANG RAYA
ANUGRAH**

SKRIPSI



Oleh:

Jogxi Lagisto Lumbangaol

180410100

**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNIK DAN KOMPUTER
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN TATA
LETAK FASILITAS TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN DI PT PLUMPANG RAYA
ANUGRAH**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



Oleh:

**Jogxi Lagisto Lumbangaol
180410100**

**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNIK DAN KOMPUTER
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

SURAT PERNYATAAN ORISINILITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama : Jogxi Lagisto Lumbangaol

NPM : 180410100

Fakultas : Teknik dan Komputer

Program Studi : Teknik Industri

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

"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN TATALETAK FASILITAS TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT PLUMPANG RAYA ANUGRAH"

Adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini disebutkan dalam kutipan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta di proses sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku.

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

Batam, 28 Juli 2023



Jogxi Lagisto Lumbangaol
(180410100)

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN TATA LETAK
FASILITAS TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN DI PT PLUMPANG RAYA ANUGRAH**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
Pengambilan Skripsi**

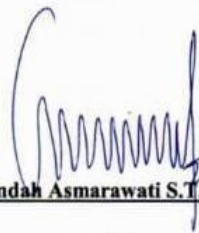
Oleh

Jogxi Lagisto Lumbangaol

180410100

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera dibawah ini**

Batam, 28 Juli 2023.



Citra Indah Asmarawati S.T., M.T

Pembimbing

ABSTRAK

PT Plumpang Paya Anugrah merupakan sebuah perusahaan yang berlokasi di Batam dan bergerak di bidang oil and gas baik itu dalam maintenance dan juga manufaktur. PT Plumpang Raya Anugrah bekerja di lapangan dengan resiko kecelakaan yang cukup tinggi sehingga perlu meningkatkan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja. Dalam hal ini PT Plumpang Raya Anugrah masih kurang maksimal dalam melakukan kenyamanan bekerja pada pekerja seperti lumpur yang membuat pekerja tidak bebas dalam bekerja, sering terjadinya banjir, lingkungan kerja yang kotor dan tempat peralatan kerja yang tidak strategis kurangnya sehingga memakan waktu untuk mengambil barang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan tata letak fasilitas terhadap produktivitas pekerja. Penelitian dilakukan di PT Plumpang Raya Anugrah pada bulan Maret 2023 hingga Juli 2023. Dalam penelitian ini populasi terdiri dari seluruh pekerja yang berjumlah 30 orang. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X1) dan desain peralatan kerja (X2), dan variabel terikatnya adalah produktivitas tenaga kerja (Y). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda. Setelah dilakukan pengolahan data penelitian, diperoleh persamaan $Z = 10,912 + 0,470X1 + 0,078X2$. Karena nilai Sig adalah $0,017 < 0,05$ dan dapat dilihat dari Ftabel $4,775 > 3.34$ Ttabel, maka variabel lingkungan kerja (X1) dan tata letak fasilitas kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel produktivitas (Y).

Kata kunci : Pengaruh Lingkungan dan Tata Letak, Regresi Linier Berganda

ABSTRACT

PT Plumpang Paya Anugrah is a company located in Batam and engaged in oil and gas, both in maintenance and manufacturing. PT Plumpang Raya Anugrah works in the field with a high risk of accidents, so it is necessary to improve safety and comfort at work. In this case, PT Plumpang Raya Anugrah is still not optimal in making work comfortable for workers such as mud which makes workers not free to work, frequent flooding, dirty work environment and lack of strategic work equipment so it takes time to pick up goods. The purpose of this research is to identify and analyze the effect of work environment and facility layout on worker productivity. The research was conducted at PT Plumpang Raya Anugrah from March 2023 to July 2023. In this study the population consisted of all 30 employees. The independent variables in this study are the work environment (X1) and work equipment design (X2), and the dependent variable is labor productivity (Y). The data analysis method used in this study is multiple linear analysis. After processing the research data, the equation $Z = 10.912 + 0.470X1 + 0.078X2$ is obtained. Because the Sig value is $0.017 < 0.05$ and can be seen from $F_{table} 4.775 > 3.34$ T_{table} , the work environment variable (X1) and work facility layout (X2) simultaneously (together) affect the productivity variable (Y).

Keywords: Environment and Layout Influence, Multiple Linear Regression

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi sarjana satu (S1) pada program studi teknik industri universitas putera batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. 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 dan
Komputeruniversitas Putera Batam
3. Ibu Nopriani Fajrah, S.T., M.T Selaku Ketua Program Studi Teknik Industri
Universitas putera batam
4. Ibu Citra Indah Asmarawati, ST., M.T Selaku Pembimbing Skripsi pada
Program Studi Teknik Industri Universitas Putera Batam
5. Bapak Ganda Sirait, S.Si., M.SI. Selaku Dosen Pembimbing Akademik
Universitas Putera Batam
6. Dosen dan Staf Universitas Putera Batam

7. Rigsup area, Manager, dan seluruh karyawan yang telah bersedia mengisi kuisioner dan memberikan izin kepada penulis untuk mengadakan penelitian diperusahaan tersebut.
8. Kedua orangtua, terimakasih atas cinta, dukungan, dan pengorbanan yang tiada habisnya dan terimakasih selalu menyebutkan namaku disetiap doa kalian.
9. Serta teman-teman angkatan 2018 atas kerja sama dalam menuntut ilmu dan Semoga Tuhan senantiasa membalas kebaikan dan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, amin.

Batam, 24 Juli 2023

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPEL	i
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN ORISINILITAS	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
1.3. Batasan Masalah.....	6
1.4. Rumusan Masalah	6
1.5. Tujuan Penelitian	6
1.6. Manfaat Penelitian	7
1.6.1 Manfaat Teoritis	7
1.6.2 Manfaat Praktis.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	8
2.1. Produktivitas Kerja.....	8
2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja	8
2.1.2 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	9
2.1.3 Aspek-aspek Produktivitas Kerja	10
2.1.4 Usaha untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.....	11
2.1.5 Indikator Produktivitas Kerja	12
2.2. Lingkungan Kerja.....	13
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	13
2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja	14
2.2.3 Hal yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja	17
2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja	20
2.3. Tata Letak Fasilitas Kerja	22
2.3.1 Pengertian tata letak Fasilitas Kerja	22
2.3.2 Jenis tata letak Fasilitas Kerja	23
2.3.3 Manfaat tata letak Fasilitas Kerja	24
2.3.4 Indikator tata letak Fasilitas Kerja	25
2.4. Penelitian terdahulu	26
2.5. Kerangka berpikir.....	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	31
3.1. <i>Flowchart</i> Penelitian	31
3.2. Variabel Penelitian	32
3.2.1 Variable Dependen	32

3.2.2	Variable Independen	32
3.3	Populasi dan Sampel	32
3.3.1	Populasi	32
3.4	Teknik Penulisan Data	33
3.4.1	Data primer	33
3.4.2	Data Skunder	33
3.5	Uji Validitas dan Reabelitas	33
3.5.1	Uji Validitas.....	34
3.5.2	Uji Reabelitas	34
3.6	Teknik Analisis Data.....	34
3.6.1	Uji Asumsi Klasik	34
3.6.2	Uji Normalitas	35
3.6.3	Histogram Normal Curve	35
3.6.4	Uji P-PLot.....	35
3.6.5	Uji Kolmogorof Smirnov (K-S).....	36
3.6.6	Uji Multikolinieritas	36
3.6.7	Uji Heteroskedastisitas	36
3.6.8	Regresi Linier Berganda.....	36
3.7	Pengujian Hipotesis.....	37
3.7.1	Uji Parsial (Uji t)	38
3.7.2	Uji Simultan (Uji F).....	38
3.7.3	Uji Determinasi (R^2)	39
3.8	Penelitian.....	41
3.8.1	Lokasi Penelitian	41
3.8.2	Jadwal Penelitian	42
	BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	43
4.1	Pengumpulan Data	43
4.1.1	Identitas pekerja.....	43
4.1.2	Uji Validitas dan Reabelitas Instrumen	44
4.1.3	Analisis Variabel Penelitian	46
4.1.4	Variabel Tata Letak Fasilitas Kerja (X_2)	48
4.1.5	Variabel Produktivitas Kerja	50
4.2	Analisis data	51
4.2.1	Uji Asumsi Klasik	51
4.2.2	Uji Normalitas	52
4.2.3	Regresi Linier Berganda.....	56
4.3	Pembahasan Hipotesis.....	60
4.3.1	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT Plumpang.....	61
4.3.2	Tata Letak Fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT Plumpang.....	61
4.3.3	Lingkungan kerja, Tata letak fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja PT Plumpang	61
	BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	62
5.1	Kesimpulan	62
5.2	Saran.....	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	30
Gambar 3.1 Desain penelitian.....	31
Gambar 3.2 Lokasi Penelitian.....	41
Gambar 4.1 Histogram	52
Gambar 4.2 Hasil tes P-Plot.....	53
Gambar 4.3 Hasil Pengujian Heterokedastisitas	56

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	42
Tabel 4.1 Skala Pengukuran Likert	43
Tabel 4.2 Karakteristik Pekerja Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.3 Karakteristik Pekerja Berdasarkan Lama Bekerja.....	44
Tabel 4.4 Frekuensi Analisis Uji Validitas Variabel Lingkungan kerja (X_1)....	45
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel tata letak Fasilitas Kerja (X_2).....	45
Tabel 4.6 Frekuensi Analisis Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y) ..	46
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 , Y	46
Tabel 4.8 Frekuensi Variabel Lingkungan kerja (X_1)	47
Tabel 4.9 Frekuensi Variabel tata letak Fasilitas Kerja (X_2).....	48
Tabel 4.10 Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja (Y).....	50
Tabel 4.11 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	54
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Multikolinearitas	55
Tabel 4.12 Model Summary Model 1	57
Tabel 4.13 ANOVA ^a	58
Tabel 4.14 Uji T.....	59

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Regresi Linier Berganda.....	37
Rumus 3.3 Uji t.....	38
Rumus 3.4 Uji F.....	39

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Lingkungan kerja dan dapat mempengaruhi kinerja para pekerja pada organisasi dalam melakukan pekerjaan. Dalam lingkungan yang baik maka terdapat kinerja yang baik pula, jika itu tidak terlalu baik, itu meningkatkan tingkat kesalahan yang mereka buat. Tidak dapat dipungkiri bahwa suatu perusahaan yang beroperasi dalam lingkungan tertentu tidak hanya terlibat dalam operasi bisnis tetapi juga dalam lingkungan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan membutuhkan pemahaman yang lengkap tentang setiap lingkungan bisnisnya. Dalam memahami dunia kerja, selalu ada gagasan hari ini harus lebih baik (Ningrum & Wa Hyu Hat, 2018).

Keadaan sekitar area kerja baik bila area kerja tidak ada kendala serta pekerja senang bekerja. Dari (Rozi & Syaikhudin, 2020). Area kerja didesain buat membentuk interaksi kerja yg menghubungkan pekerja menggunakan lingkungan. Lingkungan yang nyaman membantu pekerja bekerja dengan nyaman maka optimum pula capaiannya. Area yang buruk, di sisi lain, berdampak negatif pada produktivitas kinerja pekerja.

Dengan area dan desain tata letak fasilitas pabrik yang baik, perusahaan akan sukses dimulai dengan lingkungan kerja yang nyaman didukung oleh desain tata letak fasilitas pabrik dengan produktivitas yang efektif dan efisien. Dan itu harus memiliki efek positif pada perusahaan. Lingkungan kerja kolaboratif adalah lingkungan yang memiliki kemampuan untuk melibatkan pekerja dalam kinerja.

untuk mempelajari (Swatika et al., 2022) Area kerja baik mengoptimalkan output pekerja, yang dapat mengoptimalkan efisiensi dan efektivitas.

PT Plumpang Raya Anugrah merupakan sebuah perusahaan yang berlokasi di Batam dan bergerak dibidang oil and gas baik itu dalam maintenance dan juga manufaktur. PT Plumpang Raya Anugrah bekerja di lapangan dengan resiko kecelakaan yang cukup tinggi sehingga perlu meningkatkan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja. Dalam hal ini PT Plumpang Raya Anugrah masih kurang maksimal dalam melakukan kenyamanan bekerja pada pekerja seperti lumpur yang membuat pekerja tidak bebas dalam bekerja, sering terjadinya banjir, lingkungan kerja yang kotor dan tempat peralatan kerja yang tidak strategis kurangnya sehingga memakan waktu untuk mengambil barang.

Mencapai tingkat performansi yang diharapkan dari pekerja jelas tidak mudah karena dipengaruhi oleh berbagai faktor, sesuai dengan pernyataan (Wahyuningsih, 2018). Tiga hal yang bisa berpengaruh pada performansi kerja yakni kepuasan, keterampilan pekerja, dan area kerja. Dari (Maisaroh & Suarmanayasa, 2022) Klaim area kerja sangat harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar pekerja bisa melaksanakan pekerjaan akan dilakukan dengan baik. Perlu diperhatikan bahwa area kerja pada performansi atau kinerja pekerja dapat berpengaruh pada performansi pegawai.

Tata letak fasilitas atau layout pabrik adalah organisasi barang yang ada pada suatu usaha. Tata letak fasilitas yang kurang baik akan menyebabkan keterlambatan penyelesaian produk dan dapat menambah biaya produksi. Desain pabrik meliputi desain lokasi dan bangunan, desain tata letak, dan penanganan

material. Pengaturan tata letak pabrik adalah tugas yang sangat penting karena memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas dan profitabilitas pabrik (Adiasa et al., 2020)

Menentukan tata letak fasilitas menggunakan ruang yang tersedia untuk menempatkan mesin, peralatan untuk bekerja dan apa saja yang digunakan dalam proses operasi. Salah satu tujuan dibuatnya gambaran tata letak adalah penggunaan ruang yang lebih efisien. Penggunaan ruang menjadi efektif bila mesin-mesin diruang pendukung pabrik lainnya ditata atau ditata sedemikian rupa dengan memperhatikan jarak minimum antara mesin atau ruang produksi, Gudang yang tidak berpindah pindah, tidak menyatukan alat departemen satu dan lainnya dalam satu tempat. Penempatan peralatan produksi yang baik memainkan peran yang sangat penting dalam operasi proses produksi, dapat meningkatkan kualitas produk yang diproduksi dan memberikan kenyamanan dan kebebasan bergerak kepada pengguna.

Suatu perusahaan tentunya juga menginginkan sebuah produktivitas kerja pekerja yang tinggi guna memperoleh hasil produksi yang berkualitas serta kepuasan bagi para konsumennya (Rahmatullah et al., 2022). Produktivitas tenaga Menurut (Candana & Mitra, 2018), konsep produktivitas adalah:

1. Produktivitas adalah konsep universal yang ditujukan dalam pengadaan jumlah besar produk serta layanan pada individu lebih menggunakan daya minimum.
2. Produktivitas didasarkan dalam menetapkan *goal* perencanaan serta mamkai daya minum dalam menerapkan metode produktif dengan mutu terjamin

3. Performansi dalam keterampilan dalam organisasi demi kualitas hidup stabil untuk masyarakat dengan perencanaan keseluruhan.
4. Performansi tidak hanya mencakup teknologi pengontrolan serta evaluasi dasar menuju rangsangan semangat mengejar kehidupan yang berkualitas.

Produktivitas pula bermacam macam serta bagaimana performansi itu dipandang jangka pendek serta jangka panjang, kemungkinan, kekurangan dan harapan negara yang bersangkutan, tetapi ada kesamaan dalam pelaksanaan pendidikan dan komunikasi. Produktivitas pekerja berjalan efektif dan efisien apabila didukung dengan penempatan layout yang tepat dan lingkungan yang nyaman untuk mempermudah dan mempercepat proses produksi.

Lingkungan kerja menurut (Silalahi, 2020) area bekerja ialah pekerja melakukan kerjaan mereka sehari-hari. Kegiatan untuk memanfaatkan jam kerja dimana pekerja memiliki hasil kerja yang tinggi antar. Oleh karena itu, dalam menggapai performansi pegawai terbaik perlu adanya penataan tata letak yang rasional serta area kerja baik dan nyaman. Kedua faktor ini dapat berdampak langsung pada produktivitas pekerja dan oleh karena itu memiliki dampak yang signifikan terhadap operasional perusahaan.

Penelitian sebelumnya dari (Rozi & Syaikhudin, 2020) Berdasarkan penelitian ini, apabila dilakukan analisa hal yang mempengaruhi produktivitas pekerja Universitas Islam Negeri menurut Daruru Ulm Ramongan, analisis regresi berpengaruh paling tinggi pada performasin pekerja yang artinya terdapat koefisien dalam bekerja non fisik. lingkungan (X2) dari (0.698). selanjutnya ialah area bekerja dengan fisik yang faktor sebesar (0.203). Uji hipotesis Selanjutnya,

Uji T memperlihatkan variable bebas ada pengaruh pada performansi pekerja serta Adjusted R-squared sejumlah (0.689) memperlihatkan 68,9% di performansi bisa diberikan penjelasan dari dua variabel bebas. serta 31,1% sisanya faktor eksternal.

Selanjutnya, studi dari (Swatika et al., 2022) Kajian tentang dampak area kerja pada BPP Bappenas Sumatera Utara. Berdasarkan penelitian ini, regresi berganda menunjukkan area kerja fisik berpengaruh pada performansi serta bekerja dengan non fisik berpengaruh pada peningkatan performansi pekerja. Pengujian serentak memperlihatkan area kerja fisik serta non-fisik berpengaruh pada performansi pekerja.

Dari uraian di atas, kita mengetahui bahwa lingkungan kerja dan tata letak fasilitas yang buruk dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Berdasarkan kondisi tersebut penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Tata Letak Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Pekerja Di PT Plumpang Raya Anugrah”**

1.2 Identifikasi Masalah

Dengan pemaparan di atas, masalah berikut dirumuskan :

Kurangnya kebersihan dan kenyamanan lingkungan kerja di PT Pumpang Raya Anugrah.

1. Adanya Komunikasi antara pekerja dengan pekerja, pekerja dengan atasan tidak terlalu baik
2. Seringnya terjadi perubahan layout peralatan yang membingungkan karyawan
3. Kurangnya kesadaran karyawan dalam menerapkan 5S

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian terfokus maka permasalahan dibatasi sebagai berikut:

1. Bagian produksi PT Plumpang Raya Anugrah yakni tempat penelitian dilaksanakan.
2. Pengambilan data hanya dilakukan pada lokasi Perusahaan di section Yard.
3. Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan maret 2023 hingga juli 2023

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT Plumpang Raya Anugrah?
2. Apakah Tataletak Fasilitas berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT Plumpang Raya Anugrah?
3. Apakah lingkungan kerja dan tata letak fasilitas secara simultan (bersama-sama) dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT Plumpang Raya Anugrah?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja di PT Plumpang Raya Anugrah
2. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja di PT Plumpang Raya Anugrah

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan tata letak fasilitas secara simultan (bersama-sama) terhadap produktivitas kerja di PT Plumpang Raya Anugrah.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Karya tulis ini diharapkan bisa menjadi dasar dalam penerapan serta bahan ajar selanjutnya terkait Pengaruh Lingkungan Kerja serta Tata letak Fasilitas terhadap Produktivitas Kerja Pekerja.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Untuk Penulis, menambah wawasan ketika mengevaluasi permasalahan, menganalisa serta memperbaiki terkait Pengaruh Lingkungan Kerja serta Tataletak Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Pekerja.
2. Bagi PT Plumpang Raya Anugrah, hasil karya tulis ini bisa dipakai untuk Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Tataletak Fasilitas pada Produktivitas Pekerja.
3. Untuk Universitas, Karya tulis ini bisa digunakan dalam referensi acuan penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Produktivitas Kerja

2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut, (Narpati et al., 2021) Produktivitas adalah ukuran pencapaian hasil bisnis dengan membandingkan nilai pencapaian yang dicapai dengan nilai semua materi dan upaya yang dikeluarkan untuk mencapai pencapaian tersebut. Semakin tinggi rasionya, semakin banyak produk yang akan dihasilkan. Menurut (Ronal & Hotlin, 2019)

Produktivitas menyatakan bahwa konsep universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa dengan lebih banyak orang yang menggunakannya dan menggunakan lebih sedikit sumber daya nyata. Produktivitas adalah pendekatan interdisipliner untuk penetapan tujuan yang efektif, perencanaan, penerapan metode produktif untuk penggunaan sumber daya yang efisien, dan pemeliharaan kualitas tinggi.. Menurut (Dasmayanti, 2019a), Produktivitas umumnya didefinisikan sebagai rasio (barang atau jasa) menjadi masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi suatu produk. Bandingkan masukan dan keluaran. Input biasanya terbatas pada pekerjaan, tetapi output diukur dalam satuan fisik, format, dan nilai.

Diketahui (Dasmayanti, 2019) “Pengertian produktivitas secara sederhana adalah hubungan antara kualitas produksi dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan yang dilakukan untuk mencapai hasil, dan produktivitas secara umum adalah hubungan antara kepuasan dan pengorbanan secara keseluruhan. Definisi

produktivitas secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dan jumlah pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai hasil, dan produktivitas secara umum adalah hubungan antara kepuasan dan pengorbanan secara keseluruhan.

Menurut (Wahyuningsih, 2018) Ternyata produktivitas berarti perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dan total sumber daya yang digunakan (input). Dengan kata lain, ada dua aspek produktivitas. Artinya, efisien dalam arti efektifitas yang mengarah pada pencapaian kerja yang maksimal dan kerja yang membandingkan input dengan realisasi penggunaan atau cara kerjanya.

Ternyata produktivitas berarti perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dan total sumber daya yang digunakan (input). Dengan kata lain, ada dua aspek produktivitas. Artinya, efisien dalam arti efektifitas yang mengarah pada pencapaian kerja yang maksimal dan kerja yang membandingkan input dengan realisasi penggunaan atau cara kerjanya.

2.1.2 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Berdasarkan (Kosasih et al., 2021) juga merincikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:

1. Disiplin adalah sikap spiritual yang tercermin dalam perilaku individu, kelompok, atau masyarakat berupa aturan, peraturan, etika, norma, dan kepatuhan atau kepatuhan terhadap aturan yang berlaku.
2. Keterampilan baik faktor teknis maupun administratif sangat berpengaruh terhadap kinerja tingkat produktivitas tenaga kerja.

3. Pendidikan, jenjang pendidikan harus selalu dikembangkan melalui pendidikan formal dan informal.
4. Pengawasan yang mempertimbangkan hubungan erat antara pengawasan dan produktivitas tenaga kerja. Ini memainkan peran sentral dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja.
5. Lingkungan, kondisi lingkungan yang baik mendorong karyawan untuk menikmati pekerjaannya dan memperkuat tanggung jawabnya untuk melakukan pekerjaan dengan baik.
6. Perencanaan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor upaya peningkatan produktivitas tenaga kerja, dan produktivitas tenaga kerja ditingkatkan dengan membuat perencanaan yang tepat.

2.1.3 Aspek-aspek Produktivitas Kerja

Produktivitas tenaga kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari tenaga kerja, mesin atau faktor produksi lainnya yang dihitung berdasarkan rata-rata waktu tenaga kerja yang dikerjakan dalam proses produksi.

Menurut (J. H. Purba, 2019) aspek-aspek produktivitas terdiri dari:

1. Efisiensi dan efektivitas kerja

Efisiensi dan efektivitas tenaga kerja merupakan aset yang mendukung produktivitas. Produktivitas tinggi dicapai melalui efisiensi dan efektivitas di tempat kerja.

2. Kemampuan Kerja

Kemampuan karyawan untuk bekerja menentukan hasil produksi. Selain itu, keterampilan karyawan yang tinggi menghasilkan produk yang tinggi, sebaliknya keterampilan karyawan yang rendah menghasilkan produk yang rendah.

3. Pengalaman dan Pengetahuan

Pengalaman dan pengetahuan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produksi hasil, tetapi akan lebih tinggi jika karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang tinggi.

2.1.4 Usaha untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut (Candana & Mitra, 2018), Produktivitas karyawan dapat ditingkatkan dengan beberapa cara lain:

1. Peningkatan produktivitas melalui prestasi

Artinya, menggunakan pendekatan teknis untuk mencari berbagai perbaikan dalam pelaksanaan tugas. Salah satu konsep dari pendekatan ini adalah pendekatan pengendalian kualitas total. Ini secara aktif melibatkan karyawan dalam berbagai kegiatan internal untuk mencapai hasil dan teknologi terbaik yang akan memuaskan semua pemangku kepentingan.

2. Peningkatan produktivitas melalui peningkatan partisipatif

Peningkatan mutu melalui partisipatif ini mempunyai ruang lingkup seperti pendidikan dan latihan para karyawan, terutama peningkatan keterampilan dan pengetahuan.

2.1.5 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Simamora dalam Tulenan (Maisaroh & Suarmanayasa, 2022) Indikator produktivitas tenaga kerja adalah kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan dan pemenuhan tenggat waktu. Berikut adalah penjelasan dari indikator tersebut:

1. Kualitas kerja adalah hasil dari beberapa prestasi yang dicapai oleh karyawan dibandingkan dengan standar yang ada atau standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Beban kerja adalah ukuran hasil yang berkaitan dengan kualitas produk yang dibuat oleh pekerja. Dalam hal ini adalah kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan secara teknis dengan membandingkan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu adalah sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada awal waktu tertentu untuk memaksimalkan waktu yang dihabiskan untuk kegiatan lain yang konsisten dengan hasilnya. Ketepatan waktu diukur dengan pengetahuan tentang layanan yang diberikan oleh karyawan dari inisiasi hingga keberangkatan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator variabel produktivitas tenaga kerja dalam penelitian ini adalah kemampuan, prestasi dan produktivitas.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis dan fisik perusahaan dan mempengaruhi pekerjaan pekerja. Manusia dan lingkungan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan, dan kehidupan manusia tidak dapat dipisahkan dari lingkungan sekitarnya. Manusia selalu berusaha untuk beradaptasi dengan lingkungannya.

Demikian pula sebagai manusia pekerja, ketika bekerja, ia tidak terlepas dari berbagai situasi tempat kerja, lingkungan kerja. Selama bekerja, setiap pekerja berinteraksi dengan berbagai kondisi di lingkungan kerja. Lingkungan kerja mempengaruhi tingkat emosional pekerjaan dan tanggung jawab seorang pekerja, sehingga semua pekerja menginginkan lingkungan kerja yang nyaman di mana mereka dapat melakukan yang terbaik. Jika pekerja menyukai lingkungan kerja mereka, mereka akan merasa betah untuk menyelesaikan pekerjaan.

Definisi lingkungan kerja juga dikemukakan oleh (Muhammad Ihsan Nasution & Muhammad Ikhsan Harahap, 2022) Lingkungan kerja adalah jumlah total alat dan bahan yang ditemui, lingkungan tempat orang bekerja, cara mereka bekerja, dan pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor terpenting bagi kinerja pekerja.

Menurut (Rozi & Syaikhudin, 2020) Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau memadai apabila orang dapat bekerja secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Oleh karena itu, lingkungan kerja sudah lama kompatibel dan lingkungan kerja tidak baik. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa

lingkungan kerja dalam penelitian ini berarti segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi kinerja suatu tugas tertentu.

2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Sedarmayanti (Handayani & Hati, 2018) Perhatikan bahwa ada dua jenis lingkungan kerja utama: lingkungan kerja fisik dan non-fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik meliputi “semua kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi pekerja. Lingkungan kerja fisik adalah pekerja. Segala sesuatu di sekitar Anda yang dapat mempengaruhi kinerja tugas yang diberikan kepada Anda, seperti pencahayaan, suhu, ruang gerak, keamanan, kebersihan, dan musik. (Kusumastuti et al., 2019).

Berdasarkan definisi tersebut, lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu di sekitar tempat kerja pekerja dan dapat mempengaruhi kinerja pekerja dengan berfokus pada objek dan keadaan di sekitar tempat kerja. Masalah lingkungan kerja dalam organisasi sangat penting. Dalam hal ini, ketika menyelenggarakan kegiatan organisasi, unsur-unsur lingkungan kerja fisik perlu diatur dan diorganisir.

Faktor-faktor dalam lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

a. Penerangan

Memberikan pencahayaan buatan bagi pekerja sehingga mereka merasa aman dalam melakukan aktivitas pekerjaan di malam hari

b. Suara bising

Bunyi yang tidak diinginkan dari usaha atau kegiatan dalam tingkat dan waktu dan tertentu yang dapat menimbulkan gangguan kesehatan manusia dan kenyamanan lingkungan

c. Ruang Gerak

Tempat pekerja dalam melakukan gerakan sebagai wujud ruang secara nyata dan merupakan arena yang dilalui oleh pekerja saat bekerja

d. Keamanan

Keadaan bebas dari bahaya. Istilah ini bisa digunakan dengan hubungan kepada kejahatan, segala bentuk kecelakaan

e. Kebersihan

Menciptakan lingkungan yang sehat, bebas dari kotoran, seperti debu, sampah dan bau yang tidak sedap

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja non fisik adalah “semua kondisi yang dihadapi dalam hubungan kerja, baik manajer maupun karyawan. (Ronal & Hotlin, 2019). Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan. Lingkungan kerja immaterial ini sama pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh kondisi

immaterial lingkungan kerja, seperti hubungan dengan rekan kerja dan atasan. Ketika hubungan karyawan dengan pekerja lain dan manajer sangat baik, pekerja merasa nyaman di lingkungannya, yang meningkatkan produktivitas pekerja dan juga meningkatkan kinerja.

Dari (Dasmayanti, 2019), “Perusahaan harus mampu memetakan kondisi yang mendukung kerjasama antara atasan, bawahan dan rekan kerja di perusahaan. Kondisi suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri harus tercipta. Ada lima aspek lingkungan kerja non fisik yang dapat mempengaruhi perilaku pekerja, yaitu:

- a. sebuah. Struktur pekerjaan, yaitu. sejauh mana pekerjaan yang dibebankan kepadanya menunjukkan struktur dan organisasi kerja yang baik
 - b. Akuntabilitas tempat kerja, yang berarti sejauh mana pekerja merasa bahwa agensi memahami tugas mereka dan bertanggung jawab atas tindakan mereka.
 - c. Perhatian dan dukungan manajerial, yaitu sejauh mana pekerja merasa bahwa manajer sering menunjukkan kepemimpinan, kepercayaan, perhatian, dan rasa hormat kepada mereka.
 - d. yaitu Kerjasama antar kelompok, mis. sejauh mana pekerja merasakan adanya kerjasama yang baik antar kelompok kerja yang ada.
 - e. Arus komunikasi, yaitu. sejauh mana pekerja merasa bahwa komunikasi baik antar rekan kerja maupun dengan manajemen adalah baik, terbuka dan lancar
- Baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik, perusahaan harus selalu mempertimbangkan kedua jenis lingkungan kerja tersebut. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja.

Terkadang perusahaan memprioritaskan satu jenis lingkungan kerja terlebih dahulu, namun akan lebih baik lagi jika keduanya diterapkan secara optimal untuk memaksimalkan kinerja pekerja. Peran pemimpin sangat penting dalam hal ini. Manajer harus mampu menciptakan suasana kerja yang baik dan meningkatkan kinerja pekerja.

2.2.3 Hal yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja

Seseorang dapat melakukan aktivitasnya sedemikian rupa sehingga diperoleh hasil yang optimal bila salah satunya didukung oleh kondisi lingkungan yang tepat. Kondisi lingkungan dianggap baik atau layak jika seseorang dapat melakukan aktivitasnya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Dalam jangka panjang, ketidakcukupan dalam lingkungan kerja menjadi jelas. Selain itu, kondisi lingkungan yang kurang baik dapat membutuhkan tenaga dan waktu yang lebih banyak serta tidak kondusif untuk menciptakan rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi desain kondisi lingkungan kerja. Dari (Kosasih et al., 2021) Yang dapat mempengaruhi desain lingkungan kerja terkait dengan keterampilan pekerja, antara lain:

1) Pencahayaan

Cahaya atau penerangan di tempat kerja sangat membantu para pekerja dalam hal keamanan dan kelancaran pekerjaan. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa cahaya (cahaya) terang tapi tidak terang. Pencahayaan redup menyebabkan pekerjaan lambat, banyak kesalahan, dan pada akhirnya mengurangi efisiensi kerja, mengurangi produktivitas, sehingga sulit mencapai tujuan bisnis.

2) Suhu

Dalam kondisi normal, setiap bagian tubuh manusia memiliki suhu yang berbeda-beda. Tubuh manusia selalu berusaha mempertahankan keadaan normal dengan sistem organ yang sempurna agar mampu beradaptasi dengan perubahan di luar tubuh. Namun kemampuan adaptasi ini juga ada batasnya, yaitu tubuh manusia masih dapat beradaptasi dengan suhu luar ruangan, apabila variasi suhu tubuh luar ruangan tidak lebih dari 20% saat panas dan 35% saat panas dingin. Mode normal. Temperatur yang berbeda memiliki efek yang berbeda. Situasi ini tidak serta merta berlaku untuk semua pekerja, karena kemampuan adaptasi setiap pekerja berbeda-beda sesuai dengan kondisi tempat tinggalnya.

3) Humidity

Kelembaban adalah jumlah air di udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban berhubungan dengan atau mempengaruhi suhu. Juga, suhu, kelembaban, kecepatan udara, dan radiasi termal atmosfer menyerap atau melepaskan panas dari tubuh manusia, sehingga mempengaruhi kondisi manusia. Dalam kondisi yang sangat panas dan lembab, sistem evaporasi menurunkan suhu tubuh secara signifikan. Efek lainnya adalah detak jantung menjadi lebih cepat karena sirkulasi darah menjadi lebih aktif untuk memenuhi kebutuhan oksigen dan tubuh secara konstan berusaha menyeimbangkan suhu tubuh dengan suhu sekitar.

4) Hawa udara

Kandungan oksigen di udara berkurang dan gas berbahaya serta bau bercampur. Sumber udara segar yang paling penting adalah tumbuh-tumbuhan di sekitar tempat kerja Anda. Tumbuhan adalah penghasil oksigen yang dibutuhkan

manusia. Keduanya memberikan kesejukan dan kesegaran pada tubuh saat oksigen bekerja cukup. Anda dapat bekerja dalam suasana hati yang menyegarkan, sehingga tubuh Anda akan pulih lebih cepat setelah bekerja.

5) *Noise*

Salah satu polutan yang ditangani secara agresif oleh para ahli adalah kebisingan, khususnya kebisingan. itu tidak diinginkan. Tidak diinginkan, karena kebisingan dapat mengganggu ketenangan kerja, apalagi dalam jangka panjang penyelidikan yang serius terhadap kebisingan dapat mengakibatkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka kebisingan perlu dihindari agar pekerjaan dapat dilakukan secara efektif, meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Kualitas suara ditentukan oleh tiga aspek yang dapat menentukan tingkat gangguan pada manusia. Semakin lama Anda mendengarkan kebisingan, semakin serius konsekuensinya, termasuk gangguan pendengaran.

6) *Vibrasi*

Getaran mekanis adalah getaran yang disebabkan oleh peralatan mekanis, beberapa diantaranya dapat mencapai tubuh pekerja dan menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis umumnya sangat tidak nyaman bagi tubuh karena intensitas dan frekuensinya tidak teratur. Gangguan terbesar perangkat dalam tubuh terjadi ketika frekuensi alami beresonansi dengan frekuensiosilasimekanis.

7) *Bau*

Adanya bau di lingkungan kerja dapat dianggap sebagai pencemaran lingkungan karena dapat mengganggu konsentrasi kerja dan bau yang terus

menerus dapat mempengaruhi kepekaan indera penciuman. Menggunakan AC yang tepat merupakan salah satu cara untuk menghilangkan bau tak sedap disuatu tempat kerja.

8) Keamanan

Agar tempat kerja dan lingkungan kerja aman, maka perlu diperhatikan keberadaannya. Salah satu cara menjaga keselamatan di tempat kerja adalah dengan menyewa tenaga keamanan (satpam).

9) Hubungan atasan bawahan

Hubungan atasan bawahan merupakan interaksi antara atasan dan bawahan yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan mendukung. Pekerja.

10) Hubungan rekan kerja

Pekerja cenderung membentuk kelompok informal yang dapat menghasilkan kepuasan dan efektivitas kerja. Berdasarkan penelitian ini dapat dibayangkan bahwa dinamika kelompok yang diterapkan dalam suatu perusahaan dapat memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap karyawan perusahaan tersebut.

2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan adalah indikator sederhana dari apa yang terjadi di lingkungan. Indikator memberikan cara yang lebih praktis dan ekonomis untuk melacak keadaan lingkungan Anda daripada mencoba memetakan setiap kemungkinan variabel di lingkungan Anda.

Dari (Kusumastuti et al., 2019), diantaranya yakni:

1. Nuansa tempat kerja

Yakni suatu keadaan mengenai kebersihan, pencahayaan, aroma ruangan, ketenangan dan keamanan di tempat kerja.

2. Asosiasi pekerja

Asosiasi yang baik antar pekerja dan tidak ada persekongkolan pekerja. Hal yang dapat membuat pekerja tetap di perusahaan ialah adanya asosiasi yang rukun diantara. Asosiasi yang baik dapat berdampak pada performansi pekerja.

3. Fasilitas pekerjaan

Untuk melengkapi / *up-to-date* dengan alat yang dipakai dalam menyokong alur pekerjaan. Ketersediaan alat-alat kerja ialah penyokong kerja.

Dari (Anggraini et al., 2022) Lingkungan kerja fisik terdiri dari benda-benda yang berada di sekitar ruang lingkup, fisik atau yang dapat disentuh, yang berguna untuk membantu kinerja karyawan dan yang dapat mempengaruhi aktivitas karyawan. yakni adalah:

1. Lampu untuk bekerja

Perlu diperhatikan (lampu) namun kurang terang, karena penerangan dan penerangan sangat membantu staf untuk menjaga keselamatan dan kelancaran pekerjaan. Cahaya dengan transparansi yang rendah (kurang memadai) mengurangi visibilitas, memperlambat pekerjaan, menyebabkan banyak kesalahan, dan akhirnya inefisiensi dalam melakukan pekerjaan.

2. Udara

adalah udara yang diperlukan organisme dalam mempertahankan kehidupan.

Bicara tentang O₂ yang tercemar ketika kandungan oksigen di udara untuk membuat pekerja dapat bekerja nyaman.

3. *Noise*

Satu stres paling sibuk coba dikelola oleh profesional ialah ribut, yaitu suara yang telinga tidak inginkan.

Dari paparan di atas, ditarik simpulan yakni indikator lingkungan kerja, asosiasi pekerja, dan ketersediaan fasilitas kerja.

2.3 Tata Letak Fasilitas Kerja

2.3.1 Pengertian tata letak Fasilitas Kerja

Dari (S. Purba et al., 2023) Tata letak atau penataan fasilitas operasi perusahaan di dalam dan di luar gedung. Tata letak yang baik merupakan penyesuaian tata letak fasilitas operasi terhadap jenis produk dan proses produksi, pengaruh tata letak yang baik terhadap usaha adalah meningkatkan produktivitas usaha. Ini karena aliran barang ditangani dan kemudian diproses hingga produk akhir dapat berjalan lancar. Aspek Fasilitas adalah fasilitas yang dapat menyediakan sarana dan prasarana melalui sistem perencanaan yang cermat dan menyeluruh serta mendorong dan meningkatkan kinerja kegiatan yang bertujuan untuk memastikan penggunaan yang baik.

Berdasarkan (Rosyidi, 2018) Tujuan tata letak fasilitas, secara garis besar tujuan utama dari tata letak pabrik adalah mengatur area kerjadan segala fasilitas produksi yang paling ekonomis untuk operasi produksi aman dan nyaman sehingga akan dapat menaikkan moral kerja dan performance operator. Tata letak fasilitas

kerja adalah fasilitas yang secara fisik mendukung kegiatan operasional serta dipakai operasional. Merupakan elemen perangkat serta *machine* adalah aspeknya. pekerjaan kantor modern yang menarik perhatian. Peralatan pada tiap organisasi masing-masing berbeda jenisnya, dan memiliki kelebihan. Luas kegiatan organisasi maka fasilitas juga lengkap dan instansi dalam alur pekerjaan. Dari (J. H. Purba, 2019), dapat dilihat sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi.” Salah satunya adalah perlengkapan kerja pegawai yang merupakan unsur penunjang kelancaran pelaksanaan tugas.

Dari pendapat diatas maka simpulannya yakni peralatan atau fasilitas dimaksudkan untuk mendukung secara fisik kegiatan perusahaan dan menggunakannya untuk kegiatan usaha normal.

2.3.2 Jenis tata letak Fasilitas Kerja

Tata letak memiliki beberapa jenis yaitu tata letak berdasar produk, tata letak berdasarkan proses, tata letak posisi tetap, dan tata letak group technology.

1. .Tata Letak Berdasar Produk

Tata letak ini diletakkan berdasarkan aliran operasi, seperti tata letak produk, mesin-mesin atau fasilitas produksi. jenis tata letak ini biasanya digunakan pada industri manufaktur yang memiliki hasil produk massal, seperti kertas atau tekstil.

2. Tata letak berdasar proses

Tata letak berdasar proses memiliki langkah-langkah dalam prosesnya yaitu diawali dalam membuat matriks, menentukan kebutuhan dalam setiap ruangan

3. Tata Letak Posisi Tetap

Tata letak jenis ini memiliki posisi yang tidak dapat dipindahpindah atau dengan posisi yang tetap.

4. Tata Letak Group Technology

Tata letak group technology yaitu menempatkan mesin-mesin dan peralatan dengan terpisah serta dikumpulkan secara sekelompok mesin-mesin yang membuat komponen yang memiliki proses yang sama

2.3.3 Manfaat tata letak Fasilitas Kerja

Untuk mempercepat sistem produksi, ada beberapa faktor yang mempengaruhi, salah satunya adalah faktor tata letak, fasilitas produksi alias tata letak. Penataan fasilitas transisi harus dapat menggunakan area area permesinan dan fasilitas lainnya untuk memfasilitasi pergerakan pergerakan material untuk mencapai aliran material yang baik. Dari (Muntasir & Konadi, 2022) ialah perlatan yang disediakan oleh organisasi dalam mendorong *goal* yang ada.

1. Pekerja

Orang yang melakukan kegiatan dengan baik sehingga mendapatkan hasil yang di inginkan mendamendapatkan upah atau gaji.

- a. Kelelahan serta kebosanan dapat dikurangi ketika pengulangan pekerjaan diperlukan.
- b. Hemat energi serta jiwa individu lebih tenang.
- c. Hemat Tenaga serta *cost*.
- d. Demi menciptakan lingkup kerja bersih serta optimum

- e. Melakukannya secara manual biasanya menghasilkan banyak kesalahan, yang meningkatkan akurasi penuh.

2. Organisasi

Yang sebagai pensuplai suatu pelayanan yang diberikan kepada pekerjanya untuk menyokong kinerjanya guna pemenuhan kebutuhannya. Menyediakan peralatan yang lengkap tidak hanya meningkatkan kinerja pekerja, tetapi juga sangat bermanfaat bagi organisasi, karena membutuhkan lebih sedikit waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dan membutuhkan lebih sedikit tenaga kerja.

2.3.4 Indikator tata letak Fasilitas Kerja

Indikator pengaturan fasilitas memiliki arti yang lebih luas karena merupakan bagian dari aktivitas pekerja, dimana akomodasi merupakan bagian dari pekerjaan yang sedang berlangsung dari aktivitas pekerja. Menurut (Arifin & Wulandari, 2021), indikator tata letak baseline meliputi:

- 1) Pengaruh tata letak perusahaan,
- 2) Siklus karyawan yang lancar,
- 3) Ketepatan penempatan fasilitas perusahaan,
- 4) Jarak yang tepat antara pekerja dan perabot dan fasilitas perusahaan,
- 5) Fasilitas perusahaan lengkap.

2.4 Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu ini dapat menjadi acuan bagi peneliti untuk melakukan penelitiannya dan dapat memperkaya teori-teori yang digunakan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Pengarang	Variabel	Hasil Penelitian
1	Ahmad Ahmad Fathur Rozi & Ahmad Yani Syaikhudin, 2020)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Nonfisik, Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Universitas Islam Darul Ulum Lamongan	Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik (X2) memiliki pengaruh terbesar terhadap produktivitas kerja dengan faktor sebesar 0,698. Selain itu, variabel berikutnya adalah lingkungan kerja fisik (X1) dengan faktor sebesar 0,203. Pengujian Hipotesis Selain itu, hasil uji-t menunjukkan bahwa dua variabel independen berpengaruh besar terhadap produktivitas tenaga kerja. Selanjutnya, koefisien R-kuadrat yang disesuaikan sebesar 0,689 menunjukkan bahwa variasi 68,9° dalam produktivitas tenaga kerja dapat dijelaskan oleh dua variabel independen dalam persamaan regresi. Sisanya sebesar 31,1% dijelaskan oleh variabel selain kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

2	(Muhammad Ihsan Nasution & Muhammad Ikhsan Harahap, 2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Bagian Perencanaan Pembangunan Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatera Utara	Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja, dan lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja. Hasil pengujian serentak menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja
3	(Swatika et al., 2022)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Pekerja	Hasilnya juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja ($P_v = 0,000$; $r = 0,616$, r disesuaikan = $0,574$), keselamatan kerja parsial ($P_v = 0,000$; $r = 0,721$), dan keselamatan kerja terhadap keselamatan kerja (K3). Kesehatan produktivitas tenaga kerja ($P_v = 0,000$, $r = 0,729$). Dari hasil survei dapat disimpulkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) mempengaruhi produktivitas kerja pekerja sebesar 57,4% dan 42,6% oleh faktor lain.
4	(Sri Wahyuning et al., 2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Kabin Lokomotif Terhadap Tingkat Stres Dan Beban Kerja Mental Masinis Secara Fisiologis	Sebagai hasil pengukuran, sebagian besar pengemudi menunjukkan eksposur yang tinggi ($92,8 \pm 69,9$ kU / L) bahkan ketika mereka baru saja tiba di stasiun untuk bekerja. Namun, pengukuran HR dan HRV menunjukkan bahwa rata-rata detak jantung (HRmean) ($82,6 \pm 8,9$) bpm dan SDNN ($63,8 \pm 98,4$) masih dalam kisaran normal. Secara umum, ada hubungan antara tingkat stres dan suhu selama pelaksanaan tugas ($p < 0,05$) dan kebisingan di akhir tugas ($p < 0,05$).

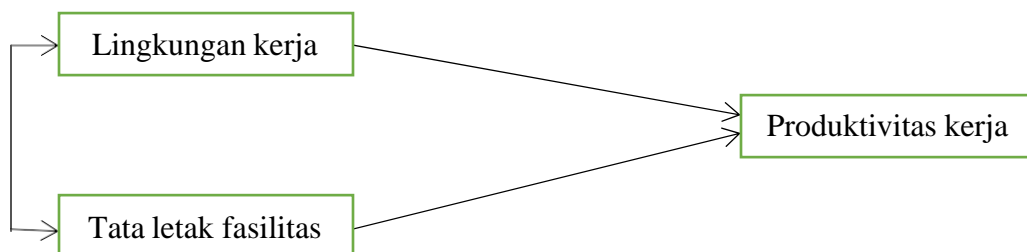
5	(Maisaroh & Suarmanayasa, 2022)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pekerja Pada Cv. Puspa	Meringkas hasil uji regresi linier berganda, $\alpha = 0,000$ & $t; p_{fee}$ menunjukkan hasil $R_{yx1x2} = 0,907$. $0,05$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang sangat besar antara tema kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja pekerja (Y) pada CV. Puspa. Berikut ringkasan hasil uji regresi berpasangan menggunakan hasil $r_{yx1} = 0,557$ dengan biaya $0,000$ & $t; .$ Jika $0,05$, H_0 ditolak. Artinya kesempatan kerja (X_1) kuat dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pekerja (Y). Oleh karena itu, dari pengaruh regresi berganda, H_0 ditolak jika $r_{yx2} = 0,405$ dan p -value $0,000$ & $t; 0,05$.
6	(Rahmatullah et al., 2022)	Analisis Lingkungan Kerja Dan Tata Ruang Dalam Meningkatkan Kinerja Pekerja Mebel Permata Wood Desa Kates Kecamatan Kauman Kabupaten Tulungagung	Hasil survey ini menunjukkan bahwa (1) Furnitur kayu Permata memiliki lingkungan kerja yang baik. Dasarnya adalah keutuhan peralatan, peralatan kerja dan hubungan kerja. (2) Furnitur kayu Plumata menggunakan tata ruang terbuka. Untuk memenuhi kenyamanan, keamanan dan kebutuhan, Mobil berfokus pada ukuran ruang. (3) Pekerja mebel Permata Wood telah mencapai hasil yang sangat baik. Ada kriteria khusus untuk menilai hasil kerja karyawan. B. Kuantitas kerja, kualitas kerja, keterampilan dan kualitas pribadi.

7	(Candana & Mitra, 2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap KinerjaPekerja PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan	Berdasarkan hasil regresi berganda, kami menemukan bahwa koefisien regresi untuk area kerja adalah 0,215 dan nilai signifikan adalah 0,024, yang relatif rendah dibandingkan dengan kesalahan saat menolak data 0,05 untuk nilai ini. Dari sini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif yang penting dari disiplin kerja terhadap kinerja pekerja. Jika arah hubungan dan pengaruh kedua variabel mempunyai kemiringan yang positif, yaitu semakin disiplin kerja membantu pegawai dalam melakukan pekerjaannya, maka peningkatan ini mengikuti peningkatan kinerja pegawai. Selain itu juga menghasilkan koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,544 dengan nilai signifikansi sebesar 0,014. Nilai signifikansi ini juga tampak lebih rendah dari nilai error 0,05 atau 0,019. Dapat disimpulkan bahwa 0,05 PT kinerja pekerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja.
8	(Tambunan & Zetli, 2020)	Pengujian MetodeLine Balancing Terhadap Produktivitas DaWaktu TungguPada LineSewing Pada Pt Batam Bersatu Apparel	Tujuan dari penelitian ini adalah menghitung efisiensi lini serta menghitung balance delay pada lini produksi dengan menghitung waktu standar untuk pertama kali. Dan hasil dari penelitian ini didapatkan untuk semua proses yaitu proses obras adalah 2,11 detik jarum satu proses 15,22 detik dan proses jarum dua adalah 12,13 detik dan waktu standar pada garis jahit sebesar 40,5925 detik serta bertambah efisiensi jalur dari 12,92 naik 19,89 serta mendapatkan balance delay sebesar 7,18 detik

2.5 Kerangka berpikir

Kerangka pemikiran menurut (Sugiyono 2019:95), merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

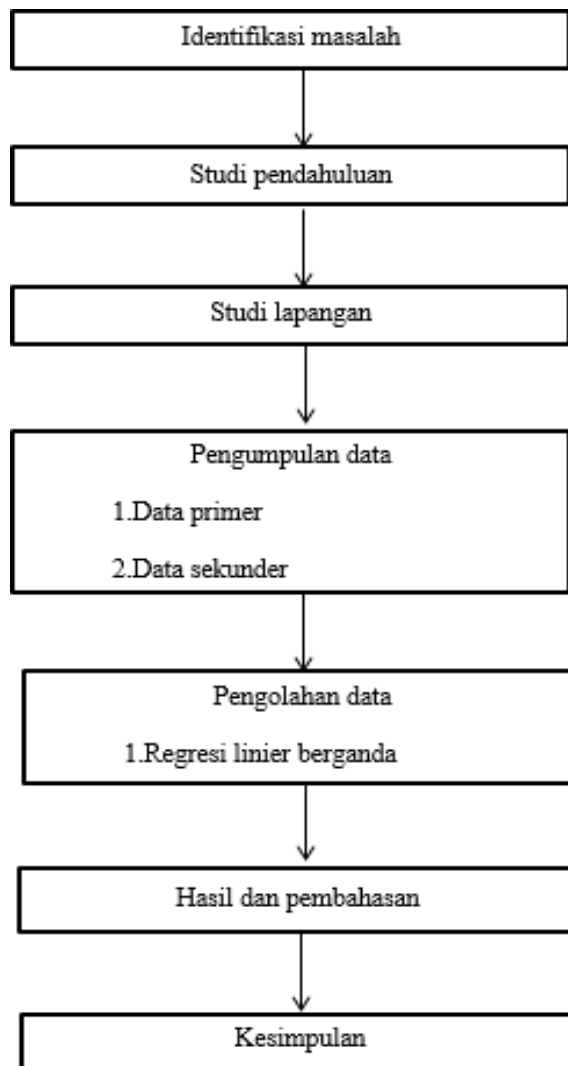
Dari paparan diatas maka disimpulkan kerangka penelitian yakni:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 *Flowchart* Penelitian



Gambar 3.1 Desain penelitian

3.2 Variabel Penelitian

3.2.1 Variable Dependen

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Variabel Dependen (Y) pada penelitian ini yakni produktivitas kerja pekerja.

3.2.2 Variable Independen

Variabel independen adalah variabel yang secara positif atau negatif menjelaskan atau mempengaruhi variabel dependen (ikatan). (Lubis, 2021). Variabel bebas atau independent (X), yaitu lingkungan kerja sebagai X1 dan tata letak fasilitas sebagai X2.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Semua unsur penelitian dapat dipahami sebagai suatu populasi yang mengandung obyek atau subyek dengan sifat dan karakteristik tertentu. Oleh karena itu, pada prinsipnya menurut kesimpulan yang ditarik dari hasil akhir penelitian terhadap 30 orang pekerja PT Plumpang Raya Anugrah.

3.2 Sampel

Teknik pengambailan sampling dalam penelitian ini ialah sampling jenuh yaitu seluruh pekerja produksi Plumpang Raya Anugrah dijadikan sample.

3.4 Teknik Penulisan Data

Metode yang digunakan peneliti ini adalah metode survei, dengan menggunakan kuisioner. Kuisioner akan diberikan kepada seluruh karyawan yang bekerja sebanyak 30 orang responden di PT Plumpang raya anugrah.

3.4.1 Data primer

Data yang didapatkan langsung, adalah:

1. Observasi, melakukan observasi, melihat langsung layout Plumpang Raya Anugrah.
2. Bagikan pernyataan kuisioner terkait tata letak fasilitas, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja di perusahaan Plumpang Raya Anugrah, serta memudahkan pekerja untuk membuat alternatif dari jawaban yang diberikan.

3.4.2 Data Skunder

Didapatkan dari survei dan ulasan yang dilakukan melalui berbagai literatur, jurnal, situs web dan survei sebelumnya yang terkait dengan masalah yang diselidiki.

3.5 Uji Validitas dan Reabilitas

Ketika semua data diambil, kemudian analisis serta interpretasi selanjutnya, dilakukan uji validitas serta reliabilitas.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur relevansi atau relevansi survei. Suatu survei dikatakan valid jika pernyataan-pernyataan yang dimasukkan dalam survei tersebut dapat memberikan informasi tentang apa yang diukur oleh survei tersebut..

3.5.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menunjukkan bahwa suatu pengukuran dikatakan konsisten apabila dilakukan berkali-kali. Pengukuran dilakukan hanya sekali dan hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau hubungan antara respon dari pernyataan yang diukur.. Sebuah konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach's alpha $> 0,6$

Jika $\text{sig.} \leq \alpha (0,06)$, maka pernyataan gugur (tidak reliabel)

Jika $\text{sig.} \geq \alpha (0,06)$, maka pernyataan reliabel.

3.6 Teknik Analisis Data

Data dari penelitian ini kemudian dianalisis menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan tata letak fasilitas terhadap produktivitas kerja pekerja.

3.6.1 Uji Asumsi Klasik

Karena data penelitian yang digunakan merupakan data primer maka beberapa asumsi klasik harus diuji terlebih dahulu untuk memenuhi syarat dan

akurasi model yang akan ditentukan sebelum dilakukan pengujian hipotesis dengan uji-t dan uji-f yang ada. uji, uji multikolinearitas, dan uji autokorelasi

3.6.2 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (Russiadi et al., (2017)), uji normalitas data dilakukan sebelum mengolah data berdasarkan rancangan penelitian yang diusulkan. Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah suatu variabel campuran atau residual berdistribusi normal. Uji normalitas menentukan apakah suatu model regresi memenuhi asumsi normalitas ketika data terdistribusi disekitar diagonal dan mengikuti arah diagonal (Gujarati dalam Manuran) M dan Pakpahan M. 2019).

3.6.3 Histogram Normal Curve

Normalitas data yang ditampilkan dengan cara ini dapat ditentukan oleh bentuk grafiknya. Data dianggap normal jika kemiringan kurva cenderung seragam baik sisi kiri maupun kanan dan kurva hampir sempurna berbentuk lonceng.

3.6.4 Uji P-PLot

Uji normalitas dapat diperiksa dengan mengamati distribusi data (skor) di semua plot P-P dari regresi residual standar SPSS. Jika data terdistribusi secara diagonal dan mengikuti arah diagonal, model regresi memenuhi asumsi berikut: Normal. Jika data menyimpang dari diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal, model regresi gagal memenuhi asumsi normalitas.

3.6.5 Uji Kolmogorof Smirnov (K-S)

Hal ini dilakukan untuk melihat apakah data tersebut normal, yang dapat dilihat dari evaluasi pendapatan. Data normal jika $\text{sig} > 0,05$.

3.6.6 Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozal 2013), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi berkorelasi antar variabel independen (independen). Metode yang digunakan untuk mengevaluasi uji multikolinieritas didasarkan pada pengujian nilai Variance Inflation Factor (VIF) (Manullang dan Pakpahan, 2019)

3.6.7 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozal 2013), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi dari satu observasi residual ke observasi yang lain memiliki heteroskedastisitas. Jika varians residual dilestarikan dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya, dikatakan homoskedastis, jika tidak dikatakan heteroskedastis. Dasar pengambilan keputusannya adalah heteroskedastisitas terjadi ketika pola tertentu (misalnya titik-titik yang ada) membentuk pola tertentu yang teratur. Jika tidak ada pola yang jelas dan nilai (titik) terdistribusi di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. (Manuran dan Santoso Pakpahan, 2019).

3.6.8 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan linier antara dua atau lebih variabel independen dan satu variabel dependen. Tujuan dari analisis ini adalah

untuk menentukan arah hubungan antara variabel independen dan dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif, dan memprediksi nilai variabel dependen seiring dengan meningkatnya nilai variabel independen. atau dikurangi. Model regresi linear berganda menggunakan software SPSS 23 for Windows.

Seringkali persamaan regresi linier adalah sebagai berikut:

Rumus 3.1 Regresi Linier Berganda $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$

Keterangan:

Y= Variabel terikat (Produktivitas Kerja Pegawai)

α = konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda

X_1 = Variabel bebas(Lingkungan kerja)

X_2 = Variabel bebas (Fasilitas kerja)

Z = Variabel intervening (Produktivitas)

e = Error term

3.7 Pengujian Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dan harus diuji. tujuan pengujian adalah untuk membuktikan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Hipotesis berfungsi sebagai kerangka bagi peneliti, mengarahkan penelitian dan memfasilitasi penulisan laporan penelitian..

3.7.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji-t statistik dirancang untuk menguji pengaruh antara variabel independen dan dependen, sebagian dengan asumsi bahwa variabel lain tetap konstan dan memiliki margin kesalahan 5%. Rumus untuk uji-t adalah:

Rumus 3.3 Uji t $t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r^2)}}$

Keterangan:

t = Uji pengaruh parsial

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya data

Pengujian dengan uji-t dengan kriteria keputusan (KPK) adalah:

Tolak H_0 (Terima H_0) jika t hitung < t tabel atau sig > α 5%

Terima H_0 (tolak H_0) jika t hitung > t tabel atau Sig < 5%

3.7.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji bersama (uji-F) digunakan untuk menunjukkan pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Gunakan rumus statistik berikut:

Rumus 3.4 Uji F $F_h = R^2/k(1-r^2)/(N-K-1)$

Di mana:

R^2 : Koefisien korelasi berganda

K : jumlah variabel bebas

N : jumlah anggota sampel

Adapun pengujian menurut Kriteria Keputusan Uji F (KPK) adalah:

terima H_0 (tolak H_a) jika $F_{hitung} < F > \alpha 5\%$

Tolak H_0 (terima H_a) jika $F_{hitung} > F$ tabel atau $Sig ; \alpha 5\%$

3.7.3 Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, nilai koefisien determinasi mengukur pengaruh variabel X dan Y yang diteliti sebagai variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi maka semakin baik variabel X dapat menjelaskan variabel Y. Semakin tinggi kepastian (R^2) (mendekati 1), semakin besar pengaruh variabel tersebut. Rumus koefisien determinasi adalah $D = R^2 \times 100\%$.

Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel X terhadap variabel Y lebih kuat. Sebaliknya jika nilai keputusan (R^2) kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan variabel tersebut berpengaruh. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan tidak lagi dapat menjelaskan pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Dalam uji umum, peneliti menggunakan uji-F untuk mengetahui apakah X berpengaruh terhadap Y. Kriteria hipotesis juga sebagai berikut:

H₀: = Secara keseluruhan variable tata letak dan lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang berarti terhadap variabel produktivitas kerja pekerja di PT Plumpang Raya Anugrah.

H_a: = Secara keseluruhan variable tata letak dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang berarti terhadap variabel produktivitas kerja pekerja di PT Plumpang Raya Anugrah

Dengan derajat kebebasan $df_1=k - 1$ dan $df_2=n - k$ dan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0.05$. Dimana k adalah jumlah variabel (bebas + terikat) dan n adalah jumlah observasi/sampel, maka:

H₀ diterima jika $\text{sig.} > \alpha (0.05)$ H₀ ditolak jika $\text{sig.} < \alpha (0.05)$

Pengujian keberartian koefisien jalur secara parsial digunakan uji t Kriteria

Hipotesis secara parsial:

- H₀₁: Tidak terdapat pengaruh tata letak terhadap produktivitas kerja pekerja di PT Plumpang Raya Anugrah.
- H_{a1}: Terdapat pengaruh tata letak terhadap produktivitas kerja pekerjadi PT Plumpang Raya Anugrah.
- H₀₂: Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pekerja di PT Plumpang Raya Anugrah.
- H_{a2}: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pekerja di PT Plumpang Raya Anugrah.

Dengan derajat kebebasan (df) = k dan (n-k-1) dan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0.05$, maka:

H₀ diterima jika $\alpha (0,05) < \text{sig}$

H_0 ditolak jika $\text{sig} > \alpha (0,05)$

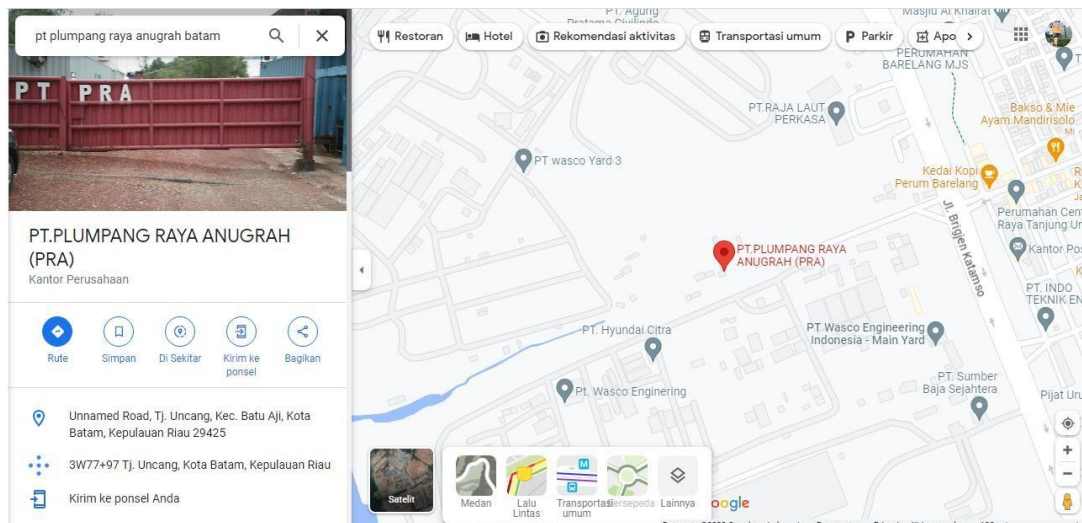
Untuk mempermudah perhitungan dalam penelitian ini digunakan program SPSS dan Microsoft Office Excel.

3.8 Penelitian

3.8.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Plumpang Raya Anugrah. Tj. Uncang, Kec.

Batu Aji, Kota Batam, Kepulauan Riau 29425



Gambar 3.2 Lokasi Penelitian

