

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul**

Di Indonesia banyak sekali perusahaan dengan skala produktivitas yang besar, menengah, dan kecil serta sistem perusahaan yang bervariasi, dimana masing-masing sistem saling berhubungan dalam menunjang proses kerja. Perusahaan dapat dikatakan sebagai organisasi yang didirikan oleh seseorang atau sekelompok orang maupun badan lain yang melakukan kegiatan produksi dan distribusi. Semua aktivitas yang dilakukan oleh sebuah perusahaan bertujuan untuk menghasilkan laba. Laba yang dihasilkan oleh sebuah perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor penting yang akan mendukung kesuksesan perusahaan. Pada hakikatnya sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah perusahaan atau instansi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi karena sumber daya manusia inilah yang menentukan sukses atau tidaknya perusahaan maupun instansi terkait.

Serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perusahaan merupakan bentuk dari hasil kerja yang dilakukan oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat mempengaruhi setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan *output* yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Peran karyawan sangat penting terhadap sukses atau tidaknya perusahaan karena hal tersebut, tidak lepas dari kemampuan perusahaan dalam mengupayakan lingkungan kerja yang baik serta pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang kemudian akan membuat produktivitas kerja karyawan semakin meningkat dan maksimal. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan karyawannya agar potensi setiap sumber daya manusia

yang ada di dalam perusahaan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya agar dapat memberikan *output* yang optimal bagi perusahaan.

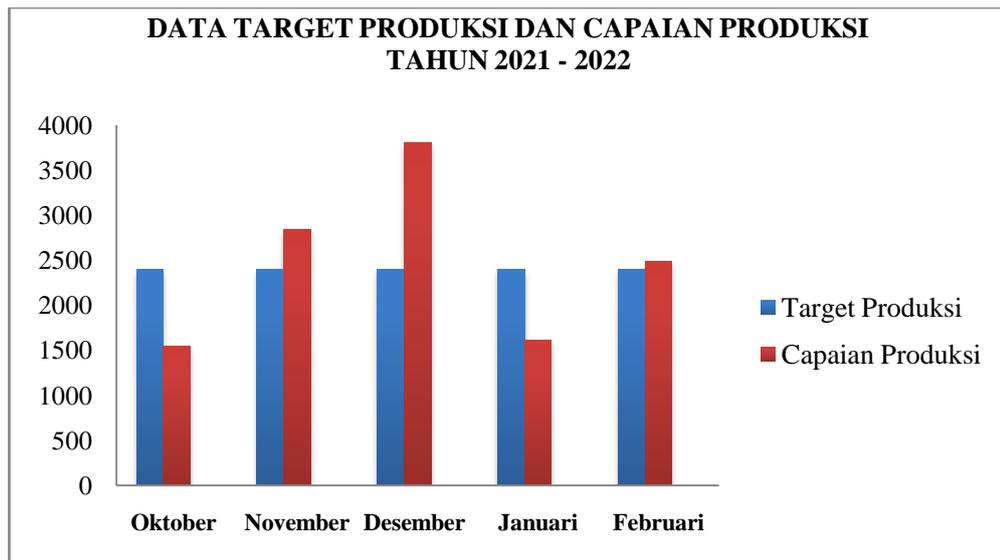
Hasil keluaran (*output*) yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang atau jasa, berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan merupakan hasil dari aktivitas yang dilakukan oleh karyawan atau dapat dikatakan sebagai produktivitas kerja dari seorang karyawan. Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah pelatihan dan lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja sebagai salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja fisik dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja fisik dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja fisik yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien. Shinta Wahyuhati (2018) menyatakan bahwa adanya pengaruh secara parsial dari lingkungan kerja fisik yang meliputi Temperatur, Kebisingan, Getaran, Penerangan, Sirkulasi udara terhadap produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik namun, juga dipengaruhi oleh pelatihan kerja. Pelatihan kerja berguna untuk mengembangkan sumber daya manusia dan faktor penting dalam mengukur produktivitas kerja karyawan. Pelatihan kerja sebagai program yang dirancang oleh perusahaan untuk meningkatkan keterampilan teknis, pengetahuan, efisiensi, dan penciptaan nilai untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan cara yang lebih baik. Pelatihan meningkatkan keahlian yang dibutuhkan dan membantu dalam pengembangan karyawan serta pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan. Tujuan diadakannya pelatihan kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja. Meskipun, pelatihan tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja yang tidak efektif. Namun, pelatihan dan pengembangan efektif dalam meminimalkan masalah kinerja yang kurang efektif. Pelatihan kerja karyawan disusun secara terencana oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan

pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Pelatihan yang tepat bagi karyawan diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Ichwan Azis Sambodo (2016) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

CV Kerabat Indo Jaya merupakan salah satu usaha yang bergerak di bidang *industry digital printing*, konveksi, dan *merchandising* berbasis digital serta perusahaan yang membuat strategi kreatif untuk membantu klien mencapai tujuan bisnis mereka terbaik berbasis digital dengan memiliki sejumlah pegawai, dimana pegawai tersebut sangat berperan penting terhadap perusahaan ini. CV Kerabat Indo Jaya memiliki visi menjadi perusahaan *industry digital printing*, konveksi dan *merchandising* terbaik berbasis digital dengan pendekatan terhadap *customer* agar terciptanya loyalitas yang memiliki 17 orang pegawai, dimana pegawai tersebut sangat berperan penting terhadap produksi perusahaan ini. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja fisik dan pelatihan guna pengembangan sumber daya manusia karena hal tersebut, merupakan faktor penunjang produktivitas kerja karyawan yang berdampak pada *output* yang dihasilkan.

CV Kerabat Indo Jaya selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat mencapai target produksi yang sudah ditetapkan. Berikut ini adalah data target produksi dan capaian produksi 5 bulan terakhir pada CV Kerabat Indo Jaya sebagai berikut:



Sumber: CV Kerabat Indo Jaya, 2022

**Grafik 1.1**  
**Data Target Produksi dan Capaian Produksi**

Berdasarkan Grafik 1.1 Data Target Produksi dan Capaian Produksi pada CV Kerabat Indo Jaya terjadi *fluktuasi* terhadap capaian produksi 5 bulan terakhir. Hal tersebut dibuktikan dengan terjadinya *fluktuasi* capaian produksi dengan jumlah target produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan. Terjadinya *fluktuasi* target produksi dan capaian produksi memberi tanda bahwa produktivitas kerja karyawan yang rendah disebabkan salah satunya oleh lingkungan kerja fisik yang kurang baik di sekitar tempat kerja. Tidak hanya lingkungan kerja fisik saja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan terdapat juga pengaruh pelatihan kerja terhadap pengembangan sumber daya manusia. Tidak tercapainya target produksi tersebut dapat berdampak *negative* terhadap pendapatan perusahaan dan laba yang dihasilkan juga tidak optimal.

Lingkungan kerja fisik memiliki hubungan terhadap produktivitas kerja karyawan disetiap perusahaan. Kondisi lingkungan kerja fisik yang baik dan menyenangkan akan dapat mempengaruhi karyawan dalam pekerjaannya. Tidak hanya itu, lingkungan kerja fisik yang baik dan menyenangkan menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat. Kondisi kerja yang baik akan mendorong terciptanya kualitas kerja yang tinggi dan produksi dapat berjalan dengan lancar sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkat.

Apabila lingkungan kerja semakin nyaman dan kondusif maka kinerja karyawan akan meningkat seketika akan meningkat juga produktivitas kerja karyawan. Karena maju mundurnya perusahaan salah satunya tergantung pada produktivitas kerja karyawan. Jadi, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki hubungan terhadap produktivitas kerja karyawan karena lingkungan kerja fisik yang baik akan selalu memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Putu Aprilia Candra Dewi dan I Gede Adnyana Sudibya (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai. Sehingga setiap organisasi atau perusahaan harus mengusahakan agar lingkungan kerja dimana pegawai berada selalu dalam kondisi yang baik.

Produktivitas kerja karyawan tidak hanya memiliki hubungan terhadap lingkungan kerja fisik saja namun, memiliki hubungan juga terhadap pelatihan kerja. Pelatihan kerja bertujuan untuk pengembangan sumber daya manusia agar para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dapat secara efektifitas dan efisien. Tidak hanya itu pelatihan kerja juga bertujuan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Dilakukannya pelatihan bagi karyawan diharapkan mampu untuk memberikan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Perusahaan selalu membutuhkan tenaga-tenaga yang berkompeten di bidangnya untuk meningkatkan profit dan perkembangan perusahaan. Oleh karena itu, pelatihan dan pembinaan karyawan menjadi hal yang penting untuk dilakukan. Pelatihan dinilai sebagai salah satu media yang efektif untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan mendukung laju perkembangan perusahaan. Tidak hanya untuk memberikan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan terkait pekerjaan pelatihan dan pengembangan juga akan meningkatkan produktivitas dari kerja karyawan.

Berdasarkan Pra Survey dan Observasi yang penulis lakukan pada CV Kerabat indo jaya ditemukan masalah terkait lingkungan kerja fisik diantaranya adalah kurangnya kebersihan & kerapian di tempat kerja, Musik terlalu besar membuat suara konsumen yang datang dan karyawan tidak terlalu jelas terdengar, kebisingan, tata letak ruang kerja kurang beraturan, temperature di tempat kerja

kurang baik dan tidak adanya dekorasi ditempat kerja. Lingkungan kerja fisik dikatakan baik apabila kondisi tempat kerja tersebut memiliki lingkungan kerja yang bersih dan rapi sehingga akan menciptakan keadaan yang sehat disekitarnya, adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan di tempat kerja, musik ditempat kerja dengan lagu-lagu yang dipilih dengan selektif untuk didengarkan di tempat kerja, temperature di tempat kerja dengan keadaan normal, tata letak ruang kerja yang baik, keamanan di tempat kerja, dan dilengkapi dengan dekorasi yang disesuaikan dengan tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja. Produktivitas kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik yang baik terdapat juga pengaruh pelatihan kerja terhadap pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan yang tepat bagi karyawan diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

CV Kerabat Indo Jaya sering mengadakan pelatihan kerja guna pengembangan sumber daya manusia, baik pelatihan eksternal dan internal. Pelatihan secara eksternal dilakukan satu bulan sekali dan pelatihan internal rutin dilaksanakan satu bulan dua kali. Berikut ini data pelatihan yang diadakan oleh CV Kerabat Indo Jaya yaitu:

**Tabel 1.1**  
**Data Pelatihan Karyawan CV Kerabat Indo Jaya**

No	Jenis Pelatihan
1	<i>Minicoaching</i>
2	<i>Selling &amp; Service</i>
3	<i>Leadership Skill</i>
4	<i>Communication</i>
5	<i>Creative Problem</i>
6	<i>Change Management</i>

Sumber: CV Kerabat Indo Jaya, 2022

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Kerabat Indo Jaya”** yang memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap

produktivitas kerja karyawan, mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, dan apakah lingkungan kerja fisik dan pelatihan kerja yang baik dapat berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV Kerabat Indo Jaya?
2. Apakah terdapat pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV Kerabat Indo Jaya?
3. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV Kerabat Indo Jaya?

## **1.3 Ruang Lingkup Pembahasan**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka pembahasan ini berfokus pada:

1. Mengetahui dan membuktikan pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
2. Mengetahui dan membuktikan pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
3. Mengetahui dan membuktikan pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dan manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian adalah:

- A. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

- B. Untuk menganalisis pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
- C. Dapat mengetahui apakah Lingkungan Kerja Fisik dan Pelatihan Kerja dapat berpengaruh positif dalam menunjang Produktivitas Kerja Karyawan

#### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut:

##### **A. Bagi Peneliti**

Menambah wawasan dan pengetahuan peneliti terhadap pengetahuan Lingkungan Kerja Fisik dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

##### **B. Bagi Perusahaan atau Instansi**

Bagi perusahaan atau instansi penelitian ini dapat digunakan sebagai evaluasi dan referensi dalam pengaturan Lingkungan kerja Fisik dan Pelatihan Kerja sehingga Produktivitas Kerja karyawan pun meningkat dan maksimal.

##### **C. Bagi Pegawai**

Manfaat bagi pegawai yaitu dengan penelitian ini para pegawai bisa menyampaikan apa yang perlu diperbaiki dari lingkungan kerja yang ada di perusahaan atau instansi terkait.

##### **D. Bagi Masyarakat dan Kalangan Umum.**

Penulis berharap penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan bidang Lingkungan Kerja Fisik dan Pelatihan Kerja.

### **1.5 Metode Penelitian**

#### **1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Dalam penulisan laporan ini, penulis akan melakukan penelitian pada karyawan di CV Kerabat Indo Jaya. Penelitian ini

dilakukan pada lingkup yang tidak terlalu luas, sehingga penulis dapat langsung memberikan kuesioner dengan waktu yang tidak terlalu lama.

### **1.5.2 Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data yang bersifat kuantitatif karena dinyatakan dengan angka-angka yang menunjukkan nilai terhadap besaran atas variabel yang diwakilinya. Sumber data penelitian dibedakan menjadi 2, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder (Sugiyono, 2015).

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

#### **1. Data Primer (*Primary Data*)**

Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perseorangan langsung dari objeknya. Data primer dalam laporan ini didapatkan oleh penulis dengan cara menyebarkan kuesioner kepada Karyawan CV Kerabat Indo Jaya.

#### **2. Data Sekunder (*Secondary Data*)**

Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah dikumpulkan dan diolah pihak lain, biasanya dalam bentuk publikasi. Data sekunder dalam laporan ini didapatkan penulis dari berbagai macam referensi seperti jurnal-jurnal, buku, dan hasil dari penelitian pihak lain yang telah dipublikasikan yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

### **1.5.3 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah teknik atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data atau informasi serta fakta pendukung yang ada di lapangan untuk keperluan penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis sebagai berikut:

## 1. Riset Lapangan (*Field Research*)

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam riset lapangan ini adalah:

### a. Observasi

Observasi merupakan salah satu teknik operasional pengumpulan data melalui proses pencatatan secara cermat dan sistematis. Penulis akan meninjau langsung keadaan lingkungan kerja yang ada di CV Kerabat Indo Jaya. Observasi yang dilakukan penulis berupa pengamatan secara langsung pada kondisi lingkungan kerja fisik yang ada di CV Kerabat Indo Jaya. Hasil yang didapatkan dari observasi terkait kondisi lingkungan kerja fisik yaitu kurangnya kebersihan & kerapian di tempat kerja, Musik terlalu besar membuat suara konsumen yang datang dan karyawan tidak terlalu jelas terdengar, kebisingan, tata letak ruang kerja kurang beraturan, temperature di tempat kerja kurang baik dan tidak adanya dekorasi ditempat kerja.

### b. Wawancara

Menurut Sugiyono (2013:231) Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik. Dalam hal ini penulis melakukan wawancara tidak terstruktur. Wawancara tidak terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila penulis tidak mengetahui dengan pasti tentang informasi yang akan diperoleh berupa jumlah karyawan, target, dan pencapaian penjualan.

### c. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan

tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Dalam hal ini penulis memberikan butir pertanyaan dari setiap variabel yaitu Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ), Pelatihan Kerja ( $X_2$ ), dan Produktivitas Kerja ( $Y$ ) kepada seluruh karyawan CV Kerabat Indo Jaya. Hasil jawaban yang didapatkan dari responden akan dianalisis dengan menggunakan alat analisis SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 24.0 *for windows* dan digunakan untuk menjawab permasalahan pada rumusan masalah.

d. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu kegiatan atau aktivitas yang dilakukan secara sistematis dalam melakukan pencarian, penelitian, pengumpulan, penyediaan dan pemakaian melalui media tertentu untuk mendapatkan informasi. Dalam penelitian ini penulis akan mengumpulkan profil, struktur organisasi, dan fasilitas yang tersedia di CV Kerabat Indo Jaya.

## 2. Riset Kepustakaan

Teknik pengumpulan data dengan melakukan pencarian data dan informasi melalui dokumen elektronik maupun non-elektronik seperti buku dan internet yang dapat digunakan penulis sebagai referensi penunjang untuk mendapatkan data dan informasi terkait penelitian penulis.

### 1.5.4 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu-individu yang karakteristiknya hendak diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan pada CV Kerabat Indo Jaya yang berjumlah 17 Orang Pegawai.

#### b. Sampel

Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan obyek penelitian dan dianggap mewakili (representatif) gambaran yang benar terhadap populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan *saturation sampling* atau metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi kecil, kurang dari 30 orang. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh karyawan CV Kerabat Indo Jaya.

#### 1.5.5 Teknik Sampling

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik dengan *saturation sampling* atau metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi kecil, kurang dari 30 orang.

#### 1.5.6 Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Berikut ini adalah tabel penjelasan tiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

**Tabel 1.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

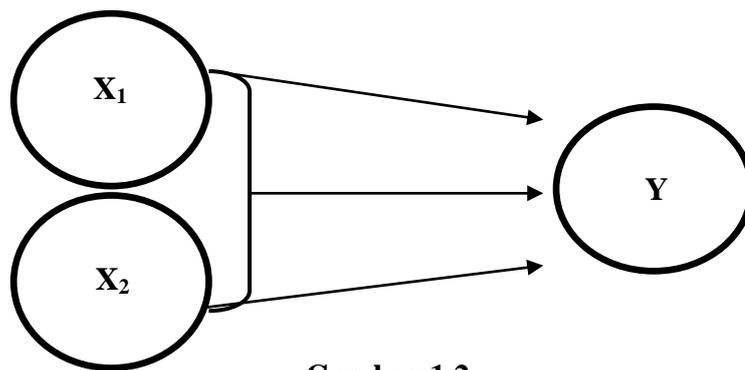
No	Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala	Sumber
1	Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ )	Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebersihan Lingkungan Kerja</li> <li>2. Musik dan dekorasi di Tempat Kerja</li> <li>3. Temperature</li> <li>4. Kebisingan di Tempat Kerja</li> <li>5. Tata Letak Ruang Kerja</li> <li>6. Keamanan di Tempat Kerja</li> </ol>	Ordinal	Sedarmayanti, 2017
2	Pelatihan Kerja ( $X_2$ )	Pelatihan Kerja adalah sebuah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan Pelatihan</li> <li>2. Materi</li> <li>3. Metode yang digunakan</li> <li>4. Kualifikasi Peserta</li> <li>5. Waktu</li> </ol>	Ordinal	Mangkunegara, 2013

Lanjutan Tabel 1.2

		standar yang dibutuhkan.			
3	Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas Kerja</li> <li>2. Kualitas Kerja</li> <li>3. Waktu Kerja</li> </ol>	Ordinal	Sinungan dalam Busro 2018:344

## 1.6 Kerangka Berpikir

Pada penelitian ini penulis membuat kerangka pemikiran yang akan digunakan sebagai gambaran untuk memudahkan dalam memahami hubungan antara variabel X (variabel Independen) dan variabel Y (Variabel Dependen). Berikut ini adalah kerangka berpikir variabel  $X_1$  dan  $X_2$  (Variabel Independen) yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Pelatihan Kerja dipengaruhi variabel Y (Variabel Dependen) Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dengan menggunakan paradigma sederhana yang terdiri atas dua variabel independen dan satu variabel dependen sebagai berikut:



**Gambar 1.2**  
**Kerangka Pikir**

Paradigma ganda dengan dua variabel independen  $X_1$  dan  $X_2$  dan satu variabel dependen Y. Untuk mencari hubungan  $X_1$  dengan Y dan  $X_2$  dengan Y dan hubungan  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama terhadap Y.

## 1.7 Skala Pengukuran

Dalam hal ini, pernyataan yang diajukan melalui kuesioner akan diukur dengan menggunakan skala pengukuran *Likert*.

Menurut Sugiyono (2016) skala *liktert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Berikut tabel skala pengukuran *Likert*:

**Tabel 1.3**  
**Skala Likert**

<b>Jawaban</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, 2009

## **1.8 Teknik Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2010: 335), yang dimaksud dengan teknik analisis data adalah proses mencari data, menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun ke dalam pola memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Dengan melakukan pengujian dibawah ini:

### **1.8.1 Uji Instrumen**

#### **1.8.1.1 Uji Validitas**

Menurut Ghozali (2016:52) Uji validitas adalah uji tentang kemampuan sesuatu *questionere* sehingga benar-benar dapat mengukur apa yang ingin diukur. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Menurut Sugiyono (2017:125) validitas merupakan uji yang menunjukkan derajat ketepatan antara data yang

sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak dengan menggunakan alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner.

Uji validitas dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$ . Data keputusannya adalah:

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan dari kuesioner valid

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan dari kuesioner tidak valid. Pada penelitian ini, penulis menghitung validitas dari kuesioner dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*).

### 17.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018:268) uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Instrumen penelitian yang dalam hal ini *questionere* dikatakan reliabilitas jika instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas terhadap masing-masing variabel dapat dikatakan reliable jika memiliki *cronbach alpha* lebih besar dari standar alpha yaitu 0,60. Hasil dari pengujian ini akan dihitung dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS (*Statistical Package For Sosial Scieces*) 24.0 for windows.

## 1.8.2 Pengujian Hipotesis

### 1.8.2.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t (Parsial) adalah uji yang digunakan untuk mengetahui terdapat pengaruh atau tidak variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara sendiri. Data keputusannya adalah:

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

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel independen/bebas tidak ada pengaruh diantara variabel yang diuji.

### 1.8.2.2 Uji f (Uji Simultan)

Uji f (Simultan) adalah uji yang digunakan untuk mengetahui terdapat pengaruh atau tidak variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara bersama-sama. Data keputusannya adalah:

Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

### 1.8.2.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghazali (2016:95) Uji Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Koefisien diterminasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat dipengaruhi variabel dependen. Jika koefisien diterminasi ( $R^2$ ) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen, jika koefisien ( $R^2$ ) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

### 1.8.3 Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linear berganda digunakan apabila peneliti bermaksud untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai dua atau lebih variabel independen. Maka dari itu, penulis menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja fisik dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Kerabat Indo Jaya. Penulis menggunakan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y	= Produktivitas Kerja Karyawan
$\alpha$	= Konstanta dari persamaan regresi
$\beta_1, \beta_2$	= Koefisien regresi masing-masing variabel
$X_1$	= Variabel lingkungan kerja fisik
$X_2$	= Variabel pelatihan kerja
e	= <i>Error</i>