



**PENGARUH LINGKUNGAN DAN PENGAWASAN  
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN DI PT. YURO MUSTIKA  
PURBALINGGA**

**SKRIPSI**

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Pada Universitas Negeri Semarang**

**Oleh  
Ravela Septianingrum  
7350406590**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

**2011**

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang pada :

Hari : Rabu

Tanggal : 2 Februari 2011

Dosen Penguji

Drs. S.Martono, M.Si  
NIP. 196603081989011001

Pembimbing I

Pembimbing II

Dra. Murwatiningsih, MM  
NIP. 195201231980032001

Dorojatun Prihandono, SE, M.M  
NIP. 197311092005011001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. S.Martono, M.Si  
NIP. 196603081989011001

## **PERNYATAAN**

Saya menyatakan yang tertulis didalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, Januari 2011

Ravela Septianingrum

NIM. 7350406590

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

- Sesungguhnya setelah kesulitan pasti ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai dalam suatu urusan, lakukanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain. Dan hanya kepada Tuhan-mulah hendaknya kamu berharap.

(Q.S. AL Insyiroh 6-8)

- Nilai dari seseorang itu ditentukan dari keberaniannya dalam memikul tanggung jawab, dan mencintai pekerjaannya.
- Kebesaran suatu persahabatan bukanlah terletak pada sambutan tangan terbuka, senyuman atau suka cita akan persahabatan melainkan inspirasi jiwa dirasakan saat menemukan orang yang dipercaya dan mau mempercayainya.

(Khahlil Gibran)

*Persembahan :*

*Atas rahmat dan ridho Allah S.W.T,*

*Skripsi ini kupersembahkan:*

- 1. Kepada Bapak dan Ibu tercinta, terima kasih untuk cucuran keringat, doa yang tak henti-hentinya dipanjatkan dan semangat yang begitu besar .*
- 2. Almamaterku.*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan nikmat dan karunia-Nya, serta kemudahan dan kelapangan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Yuro Mustika Purbalingga”.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada :

1. Prof. Dr. H. Sudijono Sastroatmojo, M.Si, Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
2. Drs. S. Martono, M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan ijin penelitian untuk penyusunan skripsi ini.
3. Drs. Sugiharto, M.Si, Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.
4. Dra. Murwatiningsih, M.M, Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, saran serta masukan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Dorojatun Prihandono, SE, M.M, Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, saran serta masukan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Drs. S.Martono, M.Si, selaku Dosen Penguji yang telah memberikan saran serta masukan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh staf dan dosen pengajar jurusan Manajemen yang telah memberikan banyak ilmu selama mengikuti perkuliahan.

8. Bapak Sudiro K.S selaku pimpinan PT. Yuro Mustika Purbalingga yang telah memberikan izin penelitian untuk penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh staf dan karyawan PT. Yuro Mustika Purbalingga yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.
10. Teman-teman Manajemen 2006 atas bantuan dan dukungannya dalam penyusunan skripsi ini.
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Harapan penulis, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi diri penulis khususnya maupun pembaca pada umumnya.

Semarang, Januari

2011

Penulis

## SARI

**Ravela Septianingrum**, 2011. “Pengaruh Lingkungan dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Yuro Mustika Purbalingga”. Skripsi. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing I. Dra.Murwatiningsih,M.M. II. Dorojatun Prihandono,SE,M.M.

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Pengawasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan**

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yang dikaji dalam penelitian ini adalah faktor lingkungan kerja dan pengawasan kerja. Dalam hal ini lingkungan dan pengawasan belum cukup baik, oleh karena itu produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan menjadi tidak menentu di tiap tahunnya. Lingkungan yang belum cukup baik ditunjukkan dengan belum memadainya fasilitas yang diberikan perusahaan terhadap karyawan untuk mendukung kerja dari karyawan. Sedangkan pengawasan ditunjukkan dengan belum baiknya mekanisme pengawasan yang ditetapkan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Yuro Mustika Purbalingga.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Yuro Mustika sebanyak 716 orang. Sampel ditentukan dengan teknik *Proportional Random Sampling*, dengan responden sebanyak 88 orang. Variabel dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja dan pengawasan kerja sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel terikat. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi dan kuesioner (angket). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda dengan menggunakan program SPSS 16.

Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda  $Y = 2,956 + 0,072X_1 + 0,108 X_2$ . Hasil uji F diperoleh F hitung sebesar 73,681 dengan nilai signifikansi 0,000 dan uji t diperoleh t hitung sebesar 7,739 dengan nilai signifikansi 0,000. Koefisien determinasi ( $Adjusted R^2$ ) sebesar 0,626, hal ini berarti 62,6 % produktivitas kerja karyawan PT.Yuro Mustika Purbalingga dipengaruhi oleh variabel lingkungan dan pengawasan kerja, sedangkan sisanya 37,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang berada di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh secara parsial dan simultan antara lingkungan dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Disarankan bagi perusahaan sebaiknya para pemimpin lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja dengan memperbaiki fasilitas di lingkungan kerja karyawan dan menerapkan strategi baru dalam melaksanakan pengawasan terhadap proses produksi agar produktivitas dapat meningkat.

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
PENGESAHAN .....	ii
PERNYATAAN .....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
SARI .....	vii
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1... Latar Belakang .....	1
2.1... Rumusan Masalah .....	7
3.1... Tujuan Penelitian .....	7
4.1... Manfaat Penelitian .....	8
BAB II LANDASAN TEORI .....	9
2.1... Kerja .....	9
2.2... Produktivitas Kerja .....	9
2.1.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja .....	11
2.2.2...Pengukuran produktivitas kerja .....	14
2.2.3 .. Manfaat mengukur produktivitas .....	15
2.3... Lingkungan Kerja .....	15

2.3.1	Lingkungan kerja yang sesuai dengan manusia.....	17
2.3.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja .....	18
2.4...	Pengawasan Kerja .....	22
2.4.1	Tujuan pengawasan.....	24
2.4.2	Tipe-tipe pengawasan .....	25
2.4.3	Ciri pengawasan yang efektif.....	26
2.4.4	Proses pengawasan.....	26
2.4.5	Teknik pengawasan.....	28
2.4.6	Azas pengawasan .....	29
2.5	Kerangka Berfikir .....	31
2.5...	Hipotesis .....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>37</b>
3.1...	Populasi .....	37
3.2...	Sampel .....	38
3.3...	Variabel Penelitian .....	39
1.1.1...	Variabel bebas .....	40
1.1.2...	Variabel terikat .....	44
3.4	Sumber Data .....	44
3.5...	Metode Pengumpulan Data .....	45
3.5.1...	Metode dokumentasi .....	45
3.5.2...	Metode kuesioner .....	45
3.6...	Validitas dan Reliabilitas .....	46
3.6.1...	Validitas .....	46

3.6.2...Reliabilitas .....	50
3.7... Metode Analisis Data .....	51
3.7.1 Uji Asumsi Klasik .....	51
3.7.2 Metode analisis deskriptif presentase .....	52
3.7.3 Metode analisis regresi linear berganda .....	53
3.7.4 Uji hipotesis .....	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	56
4.1 Hasil Penelitian .....	56
4.1.1 .. Gambaran tentang tempat penelitian .....	56
4.1.1.1 Sejarah dan perkembangan perusahaan .....	56
4.1.1.2 Struktur organisasi .....	57
4.1.1.3 Aktivitas produksi dan pemasaran .....	61
4.1.2 .. Hasil analisis data .....	62
4.1.3 .. Analisis deskriptif presentase .....	62
4.1.4 .. Uji asumsi klasik .....	73
4.1.5 .. Analisis regresi linier berganda .....	78
4.1.6 .. Uji hipotesis .....	80
4.2 Pembahasan .....	84
BAB V PENUTUP .....	88
1.1... Simpulan .....	88
1.2. Saran .....	89
DAFTAR PUSTAKA .....	91
LAMPIRAN .....	93

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1	Data volume produksi .....	5
Tabel 2.1	Daftar warna dan pengaruhnya .....	21
Tabel 3.1	Data jumlah karyawan .....	37
Tabel 3.2	Pembagian sampel penelitian .....	39
Tabel 3.3	Hasil uji validitas instrumen variabel lingkungan kerja .....	47
Tabel 3.4	Hasil uji validitas instrumen variabel pengawasan kerja .....	48
Tabel 3.5	Hasil uji validitas instrumen variabel produktivitas kerja .....	49
Tabel 3.6	Hasil uji reliabilitas .....	50
Tabel 3.7	Kriteria interval .....	53
Tabel 4.1	Indikator variabel lingkungan kerja .....	62
Tabel 4.2	Indikator kebersihan .....	63
Tabel 4.3	Indikator penerangan .....	64
Tabel 4.4	Indikator pertukaran udara .....	65
Tabel 4.5	Indikator keamanan kerja .....	65
Tabel 4.6	Indikator suara/musik .....	66
Tabel 4.7	Indikator pewarnaan .....	67
Tabel 4.8	Indikator kebersamaan .....	67
Tabel 4.9	Indikator variabel pengawasan kerja .....	68
Tabel 4.10	Indikator penentuan standar .....	69
Tabel 4.11	Indikator penilaian pekerjaan .....	69
Tabel 4.12	Indikator pengukuran pelaksanaan pekerjaan .....	70

Tabel 4.13 Indikator perbandingan pelaksanaan dengan standar analisis penyimpangan .....	71
Tabel 4.14 Indikator perbaikan atas penyimpangan .....	72
Tabel 4.15 Indikator variabel produktivitas kerja .....	72
Tabel 4.16 Hasil output SPSS 16.00 uji normalitas <i>kolmogrov-smirnov</i> .....	74
Tabel 4.17 Hasil output SPSS 16.00 uji multikolinearitas .....	76
Tabel 4.18 Hasil output SPSS 16.00 uji glejser .....	78
Tabel 4.19 Hasil output SPSS 16.00 analisis regresi linier berganda .....	79
Tabel 4.20 Hasil output SPSS 16.00 analisis uji F .....	80
Tabel 4.21 Hasil output SPSS 16.00 analisis uji koefisien determinasi ( $r^2$ ) simultan .....	83
Tabel 4.22 Hasil output SPSS 16.00 korelasi parsial .....	83

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka berfikir .....	35
Gambar 4.1 : Struktur organisasi PT. Yuro Mustika Purbalingga .....	58
Gambar 4.2 : Hasil output SPSS 16 uji normalitas .....	75
Gambar 4.3 : Hasil output SPSS 16 uji heteroskedastisitas .....	77

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat ijin penelitian .....	94
Lampiran 2	Angket penelitian .....	97
Lampiran 3	Data uji validitas dan reliabilitas .....	102
Lampiran 4	Tabulsi data penelitian .....	104
Lampiran 5	Hasil output SPSS uji validitas dan reliabilitas .....	108
Lampiran 6	Statistik deskriptif variabel .....	111
Lampiran 7	Statistik deskriptif variabel lingkungan kerja .....	113
Lampiran 8	Statistik deskriptif variabel pengawasan kerja .....	117
Lampiran 9	Hasil output SPSS .....	121

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan, baik swasta maupun pemerintah. Aspek tenaga kerja dalam suatu organisasi perlu sekali untuk diperhatikan karena baik buruknya pengelolaan karyawan akan membawa dampak terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Perhatian perusahaan terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas yang tinggi perlu ditingkatkan. Dengan terciptanya produktivitas yang tinggi maka akan memberikan keuntungan bagi perusahaan dengan kepastian bahwa karyawan akan memberikan kontribusinya secara maksimal, untuk itu produktivitas yang tinggi sangat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Peranan manajemen bagi perusahaan semakin penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dari perusahaan tersebut. Manajemen dapat diartikan sebagai seni memperoleh hasil melalui kegiatan orang lain dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Sondang P. Siagian, 2007: 7). Sedangkan menurut Stoner dalam T. Hani Handoko (2003: 8) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Salah satu tujuan dari perusahaan adalah untuk mencari laba, sedangkan laba dapat diperoleh dari hasil penjualan barang atau jasa yang di produksi, oleh karena itu produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting, karena salah satu faktor maju mundurnya suatu perusahaan tergantung pada naik turunnya produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai untuk memperoleh hasil yang maksimal dimana dalam pelaksanaannya terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa manusia memegang peranan penting dalam mencapai hasil agar sesuai dengan tujuan perusahaan, karena betapapun sempurnanya peralatan kerja tanpa adanya tenaga manusia tidak akan berhasil memproduksi barang atau jasa sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang tidak menentu diperlukan suatu lingkungan kerja yang dapat membangkitkan semangat kerja dan memberikan kenyamanan bagi karyawan agar dalam melakukan pekerjaannya dapat maksimal, sehingga produktivitas yang dihasilkan juga bisa dimaksimalkan. Dalam pelaksanaan produktivitas juga diperlukan pengawasan kerja yang baik agar apa yang telah direncanakan perusahaan dapat terlaksana dan standar serta target yang ditetapkan dapat tercapai.

Basu Swasta dan Ibnu Sukoco (1997:12) mengemukakan bahwa produktivitas adalah suatu konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut.

Whitmore dalam Sedarmayanti (2009:198) menyatakan bahwa: *“Productivity is a measure of the use of resources of an organization and is usually expressed as a ratio of the output obtained by the uses resources to the amount of resources employed”*. Whitmore memandang bahwa produktivitas sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Dengan kata lain produktivitas dapat dikatakan bahwa pengertian produktivitas memiliki dua dimensi, yakni efektifitas dan efisiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja karyawan di kantor. Kondisi lingkungan kerja lebih banyak tergantung dan diciptakan oleh pimpinan, sehingga suasana kerja yang tercipta tergantung pada pola yang diciptakan pimpinan. Lingkungan kerja yang nyaman 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. Dengan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, maka diharapkan dapat

memberi kenyamanan dan akan mendorong pegawai giat bekerja sehingga produktivitas yang diharapkan perusahaan dapat terwujud.

Nitisemito (1996:183) yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedarmayanti (2004:12) mengungkapkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja.

Pengawasan kerja merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh manajer untuk mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasilnya sudah sesuai dengan rencana. Menurut G.R. Terry dalam bukunya Malayu Hasibuan (2000:242) pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses penentuan, apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan apabila perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar. Manullang (2002:175) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pengawasan kerja, sedangkan tujuan dari pengawasan adalah mengusahakan supaya apa yang direncanakan dapat menjadi kenyataan.

PT. Yuro Mustika yang beralamat di Jl. A.Yani No. 2B Purbalingga merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur, di mana produk yang dihasilkan berupa wig (rambut palsu) dan boneka *manequin* mempunyai karyawan dengan jumlah 716 orang. Dari sekian banyak jumlah karyawan, masalah produktivitaslah yang sering dihadapi perusahaan. Produktivitas karyawan setiap harinya tidak menentu, sehingga menyebabkan target perusahaan yang telah

ditetapkan sulit dicapai. Berikut ini adalah data volume produksi di PT. Yuro Mustika dari tahun 2006 hingga 2009 :

Tabel 1.1  
Data Volume Produksi Boneka *Mannequin* dan Wig PT. Yuro Mustika

<b>Tahun</b>	<b>Boneka Manequin</b>	<b>Wig</b>	<b>Total</b>
2006	20.000	4.000	24.000
2007	21.000	3.500	24.500
2008	20.000	4.000	24.000
2009	18.000	3.000	21.000

Sumber : PT. Yuro Mustika Purbalingga, 2010

Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa volume produksi dari tahun 2006 hingga tahun 2009 selalu mengalami fluktuasi. Kenaikan jumlah produksi terjadi pada tahun 2007 sebesar 2% walaupun produksi wig mengalami penurunan. Sedangkan penurunan produksi terjadi pada tahun 2008 yaitu sebesar 2% dan pada tahun 2009 mengalami penurunan produksi secara tajam sebesar 12,5%. Dari penurunan yang terjadi pada tahun 2008 dan 2009, maka dapat dilihat bahwa produktivitas karyawan masih belum maksimal dari target produksi yang ditetapkan perusahaan yaitu sebesar 20000 untuk boneka *mannequin* dan 4000 untuk wig pertahun. Akan tetapi setiap tahunnya target yang ditetapkan perusahaan tidak selalu dapat terpenuhi. Berdasarkan keterangan dari pihak bagian personalia, bahwa standar produksi per hari kerja yang ditetapkan manajemen bagi karyawan bukanlah merupakan standar baku yang harus dicapai karyawan, melainkan karyawan diharapkan mampu memproduksi lebih tinggi dari standar yang ditetapkan. Penyebab turunnya hasil produksi terjadi karena

kurangnya pengawasan yang ketat dari bagian produksi, sehingga target produksi yang ditetapkan perusahaan sering tidak tercapai. Selain itu perusahaan juga memberikan sanksi terhadap karyawan yang terlambat dengan pemotongan gaji sesuai dengan lama keterlambatan. Lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti pertukaran udara yang kurang berfungsi dengan baik juga menjadi salah satu penyebab dari turunnya hasil produksi. Karyawan di PT. Yuro Mustika sering mengeluhkan kondisi ruangan yang panas pada saat jam kerja, terutama di siang hari, hal ini menyebabkan konsentrasi dalam bekerja sering terganggu.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **PENGARUH LINGKUNGAN DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. YURO MUSTIKA PURBALINGGA** ”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang telah dijelaskan, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran tentang lingkungan kerja, pengawasan kerja, dan produktivitas kerja karyawan di PT. Yuro Mustika Purbalingga?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Yuro Mustika Purbalingga?
3. Apakah pengawasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Yuro Mustika Purbalingga?

4. Apakah lingkungan kerja dan pengawasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Yuro Mustika Purbalingga?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui gambaran tentang lingkungan kerja, pengawasan kerja dan produktivitas kerja karyawan di PT. Yuro Mustika Purbalingga.
2. Mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Yuro Mustika Purbalingga.
3. Mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Yuro Mustika Purbalingga.
4. Mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Yuro Mustika Purbalingga.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Memberikan sumbangan berupa informasi tentang perkembangan kajian ilmu ekonomi, khususnya tentang penerapan teori lingkungan kerja, pengawasan kerja, dan produktivitas kerja sebagai bahan penelitian selanjutnya.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

- a. Bagi PT. Yuro Mustika Purbalingga

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam mengambil kebijaksanaan tentang peningkatan produktivitas kerja karyawan.

- b. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang penerapan teori lingkungan kerja, pengawasan kerja, dan produktivitas kerja dalam sebuah perusahaan.

- c. Bagi Pihak Lain

Dapat dijadikan sebagai referensi dan acuan bagi pihak-pihak yang ingin melakukan penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kerja**

Kerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Soekanto (1983:481) kerja memiliki pengertian 1) penggunaan energi untuk melakukan tugas-tugas tertentu; 2) aktifitas instrumental; 3) kegiatan produktif.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2000) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

#### **2.2 Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (Steers, 1995:48). Menurut Bernandin dan Russel dalam Triton PB, produktivitas mengandung pengertian sebagai tingkat perbandingan antara hasil keluaran (*output*) dengan masukan (*input*).

Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasian. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis

antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*). Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas. Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini.

Basu Swasta dan Ibnu Sukoco (1997:12) menyatakan bahwa produktivitas adalah suatu konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Sondang P. Siagian (2007:127) mengemukakan bahwa produktivitas adalah maksimalisasi hasil yang harus dicapai berdasarkan dan dengan memanfaatkan sumber dana dan daya yang telah dialokasikan sebelumnya.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan kemampuan yang dihasilkan suatu individu untuk dapat menghasilkan produk secara maksimal, dengan menggunakan sumber daya yang ada, dengan kata lain hasil yang diraih harus lebih baik dalam setiap prosesnya.

### **2.2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja baik yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri maupun dari luar adalah sebagai berikut :

1. Motivasi
2. Kedisiplinan
3. Etos kerja
4. Ketrampilan
5. Pendidikan
6. Tingkat penghasilan dan jaminan sosial
7. Kesehatan
8. Lingkungan dan iklim kerja (Sedarmayanti, 2009:214)

Diantara beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas, lingkungan dan pengawasan merupakan faktor yang pengaruhnya cukup besar terhadap produktivitas. Hal ini dapat dijelaskan karena lingkungan kerja merupakan serangkaian hal dari lingkungan yang dipersepsikan oleh orang-orang yang bekerja dalam suatu lingkungan organisasi dan mempunyai peran yang besar dalam mengarahkan tingkah laku karyawan yang dapat menciptakan persepsi terhadap diri pribadi karyawan itu sendiri, sehingga merasa termotivasi dalam bekerja. Selain itu perusahaan seharusnya membangun lingkungan kerja yang menyenangkan agar setiap karyawan yang bekerja pada instansi atau perusahaan tersebut dapat mencintai pekerjaannya dan senang melakukan pekerjaannya sehingga akhirnya bisa bekerja pada tingkat optimal dan pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas. Sedangkan pengawasan berguna untuk meyakinkan apakah suatu pekerjaan dan kegiatan tidak terlalu menyimpang dari rencana, dan apabila masih terjadi penyimpangan atau perbedaan realisasi, sehingga produktivitas yang direncanakan akan lebih baik.

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas, sebagaimana dikemukakan oleh Muchdarsyah Sinungan (2000:18) bahwa terdapat tiga faktor mendasar yang mempengaruhi produktivitas suatu perusahaan yaitu :

1. Investasi

Komponen pokok dari investasi adalah modal, karena modal merupakan landasan gerak suatu usaha, namun modal saja tidaklah cukup, untuk itu harus ditambah dengan komponen teknologi. Selain itu riset juga berkaitan erat dengan penguasa teknologi. Melalui riset akan dapat dikembangkan penyempurnaan produk atau bahkan dapat menghasilkan formula-formula baru yang sangat penting artinya bagi kemajuan suatu usaha. Oleh karena itu keterpaduan antara modal, teknologi, dan riset akan membawa perusahaan berkembang dan dengan perkembangan itu maka *outputnya* pun akan bertambah pula.

2. Manajemen

Kelompok manajemen dalam organisasi bertugas untuk menggerakkan orang-orang lain untuk bekerja sedemikian rupa sehingga tujuan tercapai dengan baik. Aspek manajemen ini terdiri dari :

- a. *Technical Skill*

Tenaga kerja yang mempunyai kualifikasi tertentu, terampil dan ahli di bidang teknis.

- b. *Managerial Skill*

Kemampuan dan ketrampilan dalam bidang manajemen tertentu, mampu mengadakan atau melakukan kegiatan-kegiatan analisis

kuantitatif dan kualitatif dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi organisasi.

c. Tenaga Kerja

Hal-hal yang harus diperhatikan dalam kaitannya dengan faktor-faktor tenaga kerja adalah:

- a. Motivasi pengabdian, disiplin, etos kerja produktivitas dan masa depannya.
- b. Hubungan industrial yang serasi dan harmonis dalam suasana keterbukaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, meskipun ada sejumlah perbedaan mengenai definisi produktivitas yang tergantung pada kondisi nyata dan tujuan-tujuan yang ada pendekatan umum (bukan definisi) bagi menyusun pola dari model produktivitas adalah mengidentifikasi *output* dan komponen-komponen *input* yang benar dan sesuai dengan tujuan jangka panjang, menengah dan pendek suatu perusahaan.

### **2.2.2 Pengukuran Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja selalu disoroti dari dua segi yaitu segi pengorbanan (*input*) dan segi hasil (*output*). Perbedaan antara dua segi tersebut akan menjadi ukuran dari produktivitas seseorang.

Adapun pengukuran produktivitas menurut Sinungan (2003 :15-17) diantaranya yaitu : jumlah karyawan, jumlah hasil produksi yang dicapai, jumlah

jam kerja per tenaga kerja dan moral kerja karyawan yang dapat dijelaskan dibawah ini :

a. Jumlah karyawan

Yang dimaksud adalah jumlah tenaga kerja yang digunakan perusahaan dalam produksi. Jumlah produksi yang diperoleh tenaga kerja untuk menunjukkan produktivitas tenaga kerja.

b. Jumlah hasil produksi yang dicapai

Besarnya hasil produksi yang dicapai setiap penggunaan tenaga kerja untuk mencapai hasil tersebut.

c. Jumlah jam kerja per tenaga kerja

Yaitu jumlah jam kerja yang dapat digunakan atau dilaksanakan oleh setiap tenaga kerja.

d. Moral kerja karyawan

Yaitu semangat atau kemauan setiap tenaga kerja dalam menjalankan kegiatannya, sehingga tingkat kerja tersebut mencerminkan sikap terhadap lingkungan kerja. Moral kerja yang baik dari karyawan akan mengakibatkan semangat kerja yang tinggi sehingga akan mempengaruhi produktivitas.

### **2.2.3 Manfaat Mengukur Produktivitas**

Pada tingkat perusahaan / organisasi pengukuran produktivitas terutama digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi produk, antara lain dengan:

1. Dengan pemberitahuan awal instalasi dan pelaksanaan suatu sistem pengukuran, akan meningkatkan kesadaran dan manfaat pegawai pada tingkat dan rangkaian produktivitas.
2. Diskusi tentang gambaran yang berasal dari metode relatif kasar/ dari data yang kurang memenuhi syarat, memberi dasar bagi penganalisaan proses yang konstruktif atas produktif.

Manfaat lain yang diperoleh dari pengukuran produktivitas terlihat pada penempatan perusahaan / organisasi yang tetap seperti dalam menentukan target atau sasaran tujuan yang nyata dan pertukaran informasi antar pegawai dan manajemen secara periodik terhadap masalah yang saling berkaitan.

### **2.3 Lingkungan Kerja**

Salah satu bentuk organisasi yang memerlukan peran manusia sebagai intinya adalah kantor. Kantor adalah keseluruhan yang menjadi tempat melaksanakan kegiatan tata usaha atau kegiatan manajemen atau tugas pimpinan lainnya dalam sebuah organisasi.

Sedarmayanti (2004:12) mengungkapkan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja diartikan sebagai kondisi, situasi, dan keadaan yang dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja yang tinggi pada karyawan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Kartono (1994:149) menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi materiil dan psikologis yang ada dalam perusahaan dimana orang

tersebut bekerja. Anoraga menyatakan bahwa lingkungan kerja sendiri mencakup kondisi non fisik maupun kondisi fisik (1995:57).

Menurut Alex S. Nitisemito (1996: 183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang nyaman 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 sesama pegawai atau rekan kerja sangat diharapkan dalam mengerjakan pekerjaannya agar yang dihasilkan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan agar mencapai tujuan. Menurut Alex S. Nitisemito (2000: 171-173) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama 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.

### **2.3.1 Lingkungan Kerja yang Sesuai dengan Manusia**

Lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

1. Lingkungan fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:
  - a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
  - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya dan lain-lain).
2. Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, gearan mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain

### **2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Alex S. Nitisemito (1996:184) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

1. Kebersihan

Lingkungan yang bersih dapat menimbulkan perasaan yang nyaman dan senang, sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang. Kebersihan dalam lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan

kerjanya bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

## 2. Penerangan

Penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan menjadikan suatu pekerjaan dengan lebih baik dan lebih teliti. Penerangan dalam hal ini tidak terbatas pada penerangan fisik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Menurut Sedarmayanti (1996), cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

## 3. Pertukaran suhu udara

Pertukaran suhu udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan dari para karyawan akan terjamin. Sumber utama adanya udara segar adalah dengan adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan manusia. Dengan cukupnya oksigen di tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan

membantu pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja (Sedarmayanti, 1996: 26)

#### 4. Keamanan kerja

Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk di sini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja, sehingga akan menimbulkan ketenangan bagi karyawan dalam bekerja.

#### 5. Suara atau musik

Suara atau kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan di lingkungan sekitar, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini akan berdampak pada kerugian perusahaan. Penggunaan musik pada jam kerja ternyata berpengaruh positif terhadap semangat kerja dan peningkatan produksi. Bahkan penggunaan musikpun dapat menurunkan tingkat absensi dan mengurangi kelelahan dalam bekerja. Efektif tidaknya musik digunakan dalam jam kerja, bergantung dari jenis musik yang dimainkan. Oleh karena itu penggunaan musik perlu disesuaikan dengan kesukaan karyawan dan kondisi ruang kerja.

#### 6. Pewarnaan

Pewarnaan mempunyai pengaruh yang cukup besar, dalam hal ini pewarnaan bukan hanya pewarnaan dinding saja akan tetapi sangat luas sehingga dapat juga pewarnaan mesin-mesin atau peralatan bahkan

pewarnaan seragam yang dipakai karyawan. Hal ini ditunjukkan untuk memberi motivasi kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (1996: 29) menata warna pada tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan sebaik-baiknya. Pada kenyatannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna terkadang menimbulkan perasaan senang, sedih, dan lain-lain karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

Dibawah ini terdapat daftar beberapa warna yang dapat mempengaruhi perasaan manusia.

Tabel 2.1 Daftar Warna dan Pengaruhnya

<b>Warna</b>	<b>Sifat</b>	<b>Pengaruh</b>	<b>Untuk Ruang/kerja</b>
1. Merah	Dinamis, merangsang dan panas.	Menimbulkan semangat kerja	Pekerjaan sepiantas (singkat)
2. Kuning	Keanggunan, bebas, hangat	Menimbulkan rasa gembira dan merangsang urat syaraf mata	Gang-gang jalan lorong
3. Biru	Tenang, tentram dan sejuk	Mengurangi tekanan atau tegangan	Berfikir konsentrasi

Sumber : Sedarmayanti 1996: 29

#### 7. Kebersamaan

Pekerjaan sering kali memberi kepuasan kebutuhan sosial, tidak hanya dalam suatu kelompok kecil yang selalu bersama-sama. Oleh karena itu dalam lingkungan kerja perlu diciptakan iklim kebersamaan sehingga akan

tercipta pula suasana keakraban yang akan mempengaruhi pegawai dalam bekerja.

Siswanto mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja fisik, adalah lingkungan yang berhubungan dengan segala sarana dan prasarana yang mendukung dalam pelaksanaan tugas.

Lingkungan kerja fisik meliputi :

- a. Terjaganya kebersihan
  - b. Pertukaran udara
  - c. Alat penerangan yang memadai
  - d. Keamanan
  - e. Kenyamanan
  - f. Kebisingan
2. Lingkungan kerja non fisik, adalah lingkungan yang berhubungan dengan situasi maupun kondisi kerjasama. Lingkungan kerja non fisik meliputi :
    - a. Adanya hubungan antara karyawan dengan pemimpin
    - b. Hubungan antara karyawan dengan rekan kerja
    - c. Kebijakan pimpinan terhadap masalah pekerjaan

#### **2.4 Pengawasan Kerja**

Pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses pemantauan kegiatan untuk menjaga bahwa suatu kegiatan dilaksanakan terarah dan menuju kepada tercapainya tujuan yang telah direncanakan dengan mengadakan penilaian,

tindakan kooperatif terhadap kegiatan-kegiatan yang menyimpang atau kurang tepat dengan sasaran yang dituju.

Manullang (2002:175) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pengawasan kerja, sedangkan tujuan dari pengawasan adalah mengusahakan supaya apa yang direncanakan dapat menjadi kenyataan. Untuk mendapatkan suatu hasil pekerjaan yang baik dan bermutu tinggi maka diperlukan suatu pengawasan yang baik.

Pengawasan merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya (Sondang P.Siagian,2007:125). Menurut G.R. Terry dalam bukunya Malayu Hasibuan (2000:255) menyatakan bahwa manajemen adalah proses tertentu yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan manusia dan sumber daya lainnya.

Dalam sebuah perusahaan diperlukan suatu pengawasan kerja, dimana pengawasan ini dilakukan oleh manajer sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Hal ini berarti pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil yang dikehendaki. Pengawasan merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan. Sebab dengan adanya pengawasan yang baik maka suatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang

optimal. Semakin lancar kerja dan disertai pengawasan yang baik maka pekerjaan itu akan berhasil dengan baik. Dengan pengawasan yang baik akan mendorong pegawai lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan kerja yang baik pula, hal ini tentu saja akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang perlu diupayakan dalam mencapai tujuan organisasi yang efektif, dengan adanya pengawasan dapat mencegah sedini mungkin terjadinya penyimpangan, pemborosan, penyelewengan, hambatan, kesalahan, dan kegagalan dalam pencapaian tujuan dan pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Menurut G.R. Terry dalam bukunya Malayu Hasibuan (2000:242), pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses penentuan, apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan apabila perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar.

Pengawasan kerja adalah usaha sistematis untuk menentukan standar pelaksanaan dan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan-tindakan yang diperlukan untuk koreksi guna menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan (Handoko, 2001: 360-361).

Dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu kegiatan sistematis untuk menentukan standar pelaksanaan, membandingkan hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan, dan melakukan koreksi atau perbaikan terhadap penyimpangan yang terjadi agar pelaksanaan selanjutnya dapat sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

#### **2.4.1 Tujuan Pengawasan**

Tujuan pengawasan adalah untuk menjamin bahwa kegiatan terarah yang tengah berjalan sesuai dengan tujuan dan rencana dalam batas-batas struktur organisasi serta mencari dan memberi tahu kelemahan-kelemahan yang di hadapi. Hasibuan (2000:242) mengemukakan bahwa tujuan dilakukan pengawasan adalah :

- a. Supaya proses pelaksanaan dilakukan sesuai dengan ketentuan-ketentuan dari rencana.
- b. Melakukan tindakan perbaikan, jika terdapat penyimpangan-penyimpangan.
- c. Supaya tujuan yang dihasilkan sesuai dengan rencananya.

#### **2.4.2 Tipe-tipe Pengawasan**

##### **1. Pengawasan Pendahuluan (*Freed Forward Control*)**

Bentuk pengawasan pra kerja ini dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum tahap tertentu diselesaikan.

Pendekatan pengawasan ini lebih aktif dan agresif, dengan mendeteksi masalah-masalah dan mengambil tindakan yang diperlukan sebelum suatu masalah terjadi.

#### 2. Pengawasan selama kegiatan berlangsung (*Concurrent Control*)

Pengawasan dilakukan selama suatu kegiatan berlangsung. Pengawasan ini merupakan suatu proses dimana aspek tertentu dari suatu prosedur disetujui terlebih dahulu sebelum kegiatan-kegiatan dilanjutkan atau menjadi semacam peralatan *Double Chek* yang lebih menjamin ketepatan pelaksanaan suatu kegiatan.

#### 3. Pengawasan Umpan Balik (*Feedback Control*)

Bentuk pengawasan ini untuk mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan, sebab-sebab penyimpangan dari rencana atau standar yang telah ditentukan, dan penemuan-penemuan diterapkan untuk kegiatan-kegiatan serupa dimasa yang akan datang. Pengawasan ini bersifat historis, pengukuran dilakukan setelah kegiatan terjadi (Handoko, 2001:361).

### **2.4.3 Ciri Pengawasan yang Efektif**

Agar kegiatan atau pelaksanaan dapat berjalan secara efektif, menurut Sondang P. Siagian (2007: 130) ada beberapa cara yang harus dilakukan yaitu :

- a. Pengawasan harus merefleksikan sifat dari berbagai kegiatan yang diselenggarakan.

- b. Pengawasan harus segera memberikan petunjuk tentang kemungkinan adanya deviasi dari rencana.
- c. Pengawasan harus menunjukkan pengecualian pada titik-titik strategi tertentu.
- d. Obyektifitas dalam melakukan pengawasan.
- e. Keluwesan pengawasan
- f. Efisiensi pelaksanaan pengawasan.
- g. Pengawasan harus mempertimbangkan pola dasar organisasi.
- h. Pemahaman sistem pengawasan oleh semua pihak yang terlibat.
- i. Pengawasan mencari apa yang tidak beres, bukan mencari-cari kesalahan.
- j. Pengawasan harus bersifat mendukung dan membimbing pegawai.

#### **2.4.4 Proses Pengawasan**

Proses pengawasan adalah serangkaian kegiatan didalam melaksanakan pengawasan terhadap suatu tugas atau pekerjaan didalam suatu organisasi. Proses pengawasan terdiri dari beberapa tindakan (langkah pokok) tertentu yang bersifat fundamental bagi semua pengawasan manajerial. Pengawasan menurut T. Hari Handoko (2001 : 363-365) adalah :

- a. Penetapan standar pelaksanaan (Perencanaan)

Tahap pertama dalam pengawasan adalah menetapkan standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil.

- b. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan

Penetapan standar akan sia-sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan yang nyata. Tahap kedua ini menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan secara tepat.

c. Pengukuran pelaksanaan kegiatan

Ada beberapa cara untuk melakukan pengukuran pelaksanaan yaitu pengamatan, laporan-laporan baik lisan maupun tertulis, pengujian, atau dengan pengambilan sampel.

d. Perbandingan pelaksanaan dengan standar analisa penyimpangan

Tahap kritis dari proses pengawasan adalah perbandingan pelaksanaan nyata dengan pelaksanaan yang telah direncanakan atau standar yang telah ditetapkan. Walaupun tahap ini paling mudah dilakukan tetapi kompleksitas dapat terjadi pada saat menginterpretasikan adanya penyimpangan.

e. Pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan

Bila hasil analisis menunjukkan adanya koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk. Standar mungkin di ubah, pelaksanaan diperbaiki atau keduanya dilakukan bersamaan.

Menurut Manullang merumuskan proses atau langkah-langkah pengawasan meliputi :

1. Menentukan alat pengukur atau pedoman baku (standar)
2. Mengadakan penilaian (*evaluate*)
3. Pengukuran hasil pekerjaan

Membandingkan antara pelaksanaan pekerjaan dengan ukuran atau pedoman baku yang ditetapkan untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan yang terjadi.

4. Mengadakan perbaikan atau pembetulan atas penyimpangan yang terjadi sehingga pekerjaan yang dikerjakan sesuai yang direncanakan (Manullang,2002:183)

#### **2.4.5 Teknik Pengawasan**

Teknik pengawasan adalah cara melaksanakan pengawasan dengan terlebih dahulu menentukan titik-ririk pengawasan sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan mengenai keadaan keseluruhan kegiatan organisasi. Teknik pengawasan menurut Manullang (2002: 178-179) adalah sebagai berikut :

- a. Peninjauan Pribadi

Peninjauan pribadi adalah mengawasi dengan jalan meninjau secara pribadi, sehingga dapat dilihat sendiri pelaksanaan pekerjaanya.

- b. Pengawasan melalui laporan lisan

Pengawasan ini dilakukan dengan mengumpulkan fakta-fakta melalui laporan lisan yang diberikan bawahan, dilakukan dengan wawancara kepada orang-orang tertentu yang dapat memberi gambaran dari hal-hal yang ingin diketahui terutama tentang hasil sesungguhnya yang ingin dicapai bawahan.

- c. Pengawasan melalui laporan tertulis

Pengawasan melalui laporan tertulis adalah merupakan suatu pertanggungjawaban bawahan kepada atasannya mengenai pekerjaan yang dilaksanakan, sesuai dengan instruksi dan tugas-tugas yang diberikan.

- d. Pengawasan melalui hal-hal yang bersifat khusus, didasarkan pengecualian atau *Control by Exemption*

Adalah sistem atau teknik pengawasan dimana ini ditunjukkan kepada soal-soal pengecualian. Jadi pengawasan hanya dilakukan bila diterima laporan yang menunjukkan adanya peristiwa-peristiwa istimewa.

#### **2.4.6 Azas Pengawasan**

1. Azas Sumbangan Terhadap Tujuan

Tujuan fungsi pengawasan adalah untuk mempermudah pencapaian tujuan organisasi. Pengawasan bukan merupakan kegiatan yang mengada-ada, akan tetapi langsung berkepentingan dengan upaya untuk memenuhi tuntutan standar yang telah ditetapkan.

2. Azas Penetapan Standar

Fungsi pengawasan akan efektif bila ditetapkan standar yang obyektif dan cermat serta serasi dengan keadaan yang khusus. Standar ini bersifat spesifik dan terukur.

3. Azas Penetapan Pokok-pokok Pengawasan Strategis

Tujuan penetapan pokok-pokok strategis adalah untuk memonitor kegiatan kerja yang dilaksanakan, selain untuk melaporkan segenap penyimpangan dari standar.

#### 4. Azas Tindakan Perbaikan

Pengawasan dapat dibenarkan secara ekonomis bila pengukuran dilakukan untuk memperbaiki penyimpangan yang sebenarnya atas penyimpangan dari rencana.

#### 5. Azas Manajemen Dengan Kekecualian

Tugas yang penting adalah untuk menelusuri dan menemukan penyimpangan yang potensial dan nyata dari rencana yang telah dirumuskan pada waktunya yang tepat sehingga tindakan perbaikan dapat dilakukan.

#### 6. Azas Keluwesan Pengawasan

Pengawasan harus dirancang dengan keluwesan yang tinggi untuk menghadapi keadaan yang berubah.

#### 7. Azas Keharmonisan Pengawasan

Pengawasan yang dirancang dengan efisiensi harus harmonis dengan struktur organisasi.

#### 8. Azas Kecocokan Pengawasan

Fungsi pengawasan mencerminkan jabatan yang menurut rancangan harus dilaksanakan, yaitu harus cocok dengan kebutuhan setiap pimpinan.

#### 9. Azas Tanggung Jawab Pengawasan

Pimpinan tidak dapat melepaskan tanggung jawab untuk melaksanakan pengawasan.

#### 10. Azas Akuntabilitas Pengawasan

Berbagai jenis pengawasan manajemen merupakan cara untuk mempertahankan anggapan bahwa pimpinan tetap bertanggungjawab atas hasil (Komarudin, 1992:19-21)

## **2.5 Kerangka Berfikir**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Pengaruh lingkungan kerja dalam suatu perusahaan adalah cukup besar terutama terhadap pelaksanaan tugas sehari-hari yang dibebankan pada karyawan. Alex S. Nitisemito (1996:184-187) mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu kebersihan, yang nantinya dapat menimbulkan semangat dan gairah kerja para karyawan ; Penerangan, penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan menjadikan suatu pekerjaan lebih baik dan lebih teliti. Penerangan dalam hal ini tidak terbatas pada penerangan fisik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari ; Pertukaran suhu udara, pertukaran suhu udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan dari para karyawan akan terjamin ; Keamanan kerja, rasa aman akan menimbulkan ketenangan, dan ketenangan akan mendorong semangat dan gairah kerja karyawan ; Suara atau musik, apabila suara atau musik yang diperdengarkan tidak menyenangkan sebaiknya tidak diperdengarkan, tetapi sebaliknya apabila menyenangkan maka dapat menimbulkan suasana gembira yang mana akan mengurangi kelelahan dalam bekerja; Pewarnaan, masalah ini bukan hanya pada dinding saja, akan tetapi termasuk pewarnaan mesin, peralatan

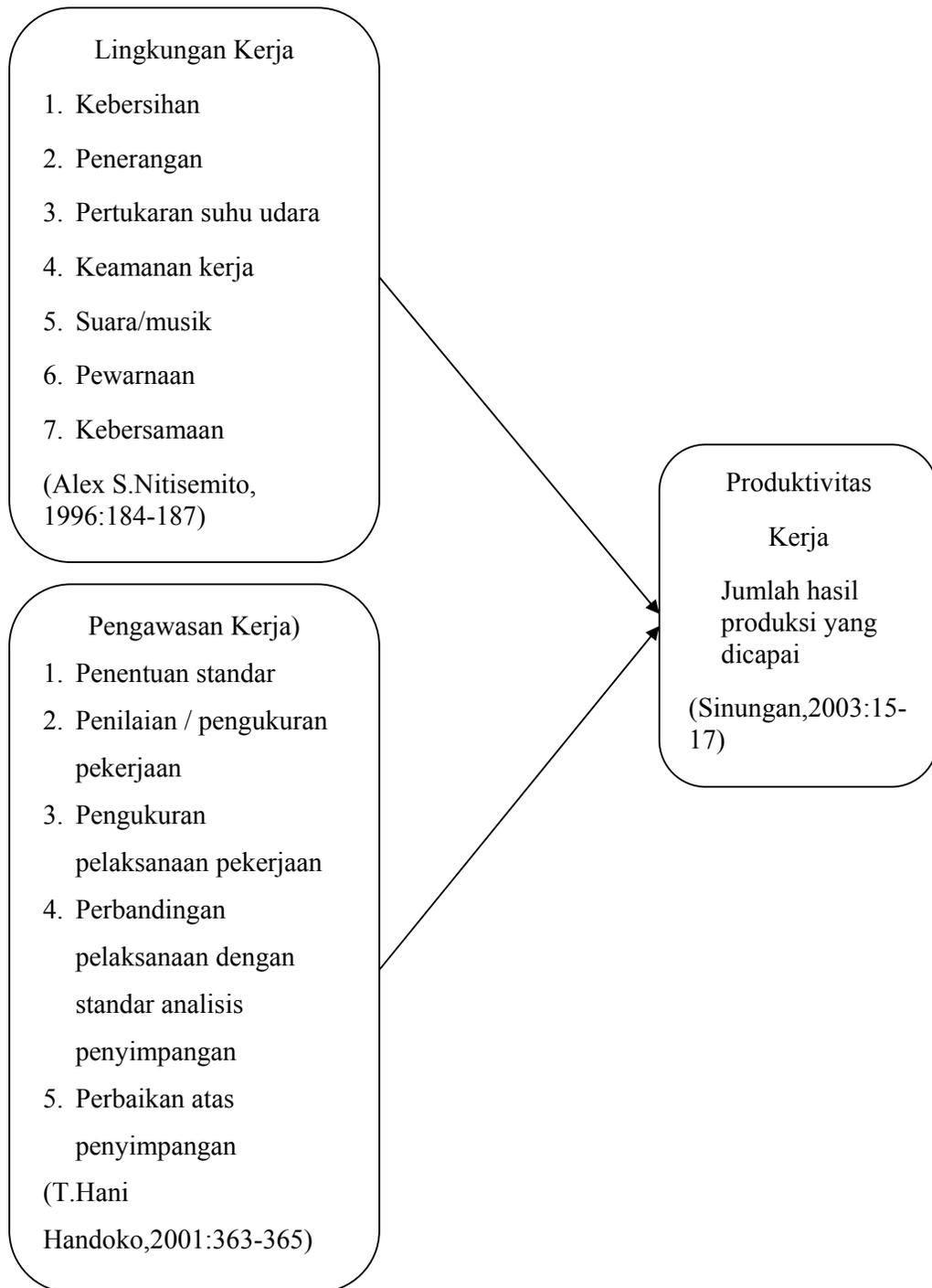
dan seragam yang dikenakan karyawan perlu mendapat perhatian ; Kebersamaan, dalam lingkungan kerja perlu diciptakan iklim kebersamaan sehingga akan tercipta pula suasana keakraban yang akan mempengaruhi pegawai dalam bekerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif diharapkan dapat memberi kenyamanan dan mendorong pegawai agar giat bekerja untuk menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal.

Pengawasan kerja adalah usaha sistematis untuk menentukan standar pelaksanaan dan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan-tindakan yang diperlukan untuk koreksi guna menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif. Menurut T. Hani Handoko (2000:363-365), pengawasan dapat didefinisikan sebagai poses penetapan standar pelaksanaan, penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan, pengukuran pelaksanaan kegiatan, perbandingan pelaksanaan dengan standar analisa penyimpangan, dan pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan.

Produktivitas merupakan kemampuan yang dihasilkan suatu individu untuk dapat menghasilkan produk secara maksimal, dengan menggunakan sumber daya yang ada, dengan kata lain hasil yang diraih harus lebih baik dalam setiap prosesnya. Pengukuran produktivitas menurut Sinungan (2003 :15-17) diantaranya yaitu jumlah karyawan,yang dimaksud adalah jumlah tenaga kerja yang digunakan perusahaan dalam produksi. Jumlah produksi yang diperoleh tenaga kerja untuk menunjukkan produktivitas tenaga kerja ; Jumlah hasil

produksi yang dicapai, besarnya hasil produksi yang dicapai setiap penggunaan tenaga kerja untuk mencapai hasil tersebut ; Jumlah jam kerja per tenaga kerja,, yaitu jumlah jam kerja yang dapat digunakan atau dilaksanakan oleh setiap tenaga kerja ; Moral kerja karyawan, yaitu semangat atau kemauan setiap tenaga kerja dalam menjalankan kegiatannya, sehingga tingkat kerja tersebut mencerminkan sikap terhadap lingkungan kerja. Moral kerja yang baik dari karyawan akan mengakibatkan semangat kerja yang tinggi sehingga akan mempengaruhi produktivitas. Hal yang diperlukan dalam pengukuran produktivitas kerja karyawan yaitu kuantitas hasil dan kuantitas penggunaan masukan tenaga kerja. Satuan dalam pengukuran produktivitas disesuaikan dengan variabel yang di ukur. Berdasarkan teori dari Sinungan maka indikator produktivitas kerja yang sesuai dengan kondisi karyawan di PT. Yuro Mustika yaitu jumlah hasil produksi.

Dari uraian yang telah dijelaskan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor lingkungan kerja dan pengawasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Pola pemikiran yang terbentuk adalah sebagai berikut :



**Gambar 2.1. Kerangka Berfikir**

## 2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian ( Suharsimi, 2006:71 ).

Hipotesis :

- H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh yang positif dari variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
- H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh yang positif dari variabel pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
- H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh yang positif dari variabel lingkungan kerja dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2007:61). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Yuro Mustika Purbalingga yang berjumlah 716 karyawan Dengan perincian sebagai berikut :

Tabel 3.1. Data Jumlah Karyawan Berdasarkan Sub Bagian

No.	Bagian Produksi	Sub Bagian	Jumlah
1.	Boneka	a. Pencucian	100
		b. Sasak	115
		c. Kemasan	125
	<b>Jumlah karyawan bagian boneka</b>		<b>340</b>
2.	Wig	a. Pencucian	117
		b. Pengecekan	130
		c. Kemasan	129
	<b>Jumlah karyawan bagian wig</b>		<b>376</b>
	<b>Total Karyawan</b>		<b>716</b>

*Sumber: PT. Yuro Mustika, 2010*

#### 3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2007:62)

Penelitian ini menggunakan teknik *Proportional Random Sampling*. Alasan digunakan teknik *Proportional Random Sampling* ini karena banyaknya subyek penelitian dalam setiap sub populasi yang tidak sama dan setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel, dengan demikian sampel yang terpilih diharapkan dapat mewakili seluruh populasi yang ada. Penyebarannya dengan menghitung masing-masing populasi dari setiap satuan kerja, sehingga diperoleh sampel. Perhitungan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

dimana:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, adalah sebesar 10%.

Maka:

$$n = \frac{716}{1 + 716(10\%)^2}$$

$$n = \frac{716}{1 + 7,16}$$

$$n = \frac{716}{8,16}$$

n = 87,7 = 88 ( dibulatkan )

Berdasarkan perhitungan di atas maka didapat sampel sebanyak 88 responden dari jumlah total karyawan sebanyak 716 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan 10% karena dengan menggunakan prosentase sebesar 10 % maka karakteristik populasi sudah terwakili dalam sampel, karakteristik tersebut meliputi: usia dan tingkat pendidikan.

Berikut pembagian sampel setiap subpopulasi PT. Yuro Mustika Purbalingga dari jumlah sampel 88:

Tabel 3.2. Pembagian Sampel Penelitian

No.	Bagian Produksi	Populasi	Proporsional	Sampel
1.	Boneka Mannequin	340	$\frac{340}{716} \times 100\% = 47\%$ $47\% \times 88 = 41,8 = 42$	42
2.	Wig	376	$\frac{376}{716} \times 100\% = 52\%$ $52\% \times 88 = 45,8 = 46$	46
Jumlah				88

### 3.3 Variabel Penelitian

Variabel adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian ( Suharsimi, 2006:118 ). Variabel penelitian dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas dan terikat. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel terikat merupakan

variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono,2007:4).

### **3.3.1 Variabel Bebas**

Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan pengawasan kerja ( $X_2$ ).

#### **1. Lingkungan Kerja ( $X_1$ )**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Adapun indikator lingkungan kerja berdasarkan teori dari Alex S. Nitisemito adalah :

##### **a. Kebersihan**

Lingkungan yang bersih dapat menimbulkan perasaan yang nyaman dan senang, sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang. Kebersihan dalam lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerjanya bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

##### **b. Penerangan**

Penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan menjadikan suatu pekerjaan dengan lebih baik dan lebih teliti. Penerangan dalam hal ini tidak terbatas pada penerangan fisik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari.

c. Pertukaran suhu udara

Pertukaran suhu udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin.

d. Keamanan kerja

Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja, sehingga akan menimbulkan ketenangan bagi karyawan dalam bekerja.

e. Suara atau musik

Suara atau kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan di lingkungan sekitar, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini akan berdampak pada kerugian perusahaan. Penggunaan musik pada jam kerja ternyata berpengaruh positif terhadap semangat kerja dan peningkatan produksi.

f. Pewarnaan

Pewarnaan mempunyai pengaruh yang cukup besar, dalam hal ini pewarnaan bukan hanya pewarnaan dinding saja, tetapi juga pewarnaan mesin-mesin atau peralatan bahkan pewarnaan seragam

yang dipakai karyawan. Hal ini ditunjukkan untuk memberi motivasi kerja karyawan.

g. Kebersamaan

Dalam lingkungan kerja perlu diciptakan iklim kebersamaan sehingga akan tercipta pula suasana keakraban yang akan mempengaruhi pegawai dalam bekerja.

2. Pengawasan Kerja ( $X_2$ )

Pengawasan kerja adalah usaha sistematis untuk menentukan standar pelaksanaan dan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan-tindakan yang diperlukan untuk koreksi guna menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif. Adapun indikator pengawasan kerja berdasarkan teori dari T. Hani Handoko adalah :

a. Penetapan standar pelaksanaan (Perencanaan)

Yaitu menetapkan standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil.

b. Penentuan pengukuran/penilaian pekerjaan

Penetapan standar akan sia-sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan yang nyata. Tahap kedua ini menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan secara tepat.

c. Pengukuran pelaksanaan pekerjaan

Ada beberapa cara untuk melakukan pengukuran pelaksanaan yaitu pengamatan, laporan-laporan baik lisan maupun tertulis, pengujian, atau dengan pengambilan sampel.

d. Perbandingan pelaksanaan dengan standar analisis penyimpangan

Tahap kritis dari proses pengawasan adalah perbandingan pelaksanaan nyata dengan pelaksanaan yang telah direncanakan atau standar yang telah ditetapkan.

e. Pengambilan tindakan koreksi/perbaikan atas penyimpangan

Bila hasil analisis menunjukkan adanya koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk. Standar mungkin di ubah, pelaksanaan diperbaiki atau keduanya dilakukan bersamaan.

### 3.3.2 Variabel Terikat

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan. Produktivitas merupakan kemampuan yang dihasilkan suatu individu untuk dapat menghasilkan produk secara maksimal, dengan menggunakan sumber daya yang ada, dengan kata lain hasil yang diraih harus lebih baik dalam setiap prosesnya. Berdasarkan teori dari Sinungan, maka indikator produktivitas adalah :

a. Jumlah hasil produksi yang dicapai

Besarnya hasil produksi yang dicapai setiap penggunaan tenaga kerja untuk mencapai hasil tersebut.

### **3.4 Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh ( Suharsimi, 2006:129 ). Ada dua jenis data yang digunakan pada penelitian ini, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus (Istijanto, 2010:38). Data primer pada penelitian ini bersumber dari hasil kuesioner di PT. Yuro Mustika Purbalingga.

Data Sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain. Data sekunder pada penelitian ini adalah data-data tentang karyawan PT. Yuro Mustika Purbalingga.

### **3.5 Metode Pengumpulan Data**

#### **3.5.1 Metode Dokumentasi**

Metode Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya ( Suharsimi, 2006:231 ). Data yang didapat adalah data volume produksi, data pegawai dan jumlahnya, gambaran umum, struktur organisasi dan uraian tugas jabatan, aktivitas produksi dan pemasaran di PT. Yuro Mustika Kabupaten Purbalingga.

### 3.5.2 Metode Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih ( Suharsimi:2006:151 ).

Di dalam pemberian skor digunakan skala likert yang merupakan cara untuk menentukan skor. Adapun untuk masing-masing jawaban diberi skor sebagai berikut :

- 1) Jawaban A ( Sangat Setuju ) diberi nilai 5
- 2) Jawaban B ( Setuju ) diberi nilai 4
- 3) Jawaban C ( Ragu - ragu ) diberi nilai 3
- 4) Jawaban D ( Tidak setuju ) diberi nilai 2
- 5) Jawaban E ( Sangat Tidak Setuju ) diberi nilai 1

### 3.6 Validitas dan Reliabilitas

#### 3.6.1 Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah ( Suharsimi, 2006:168 ).

Rumus uji validitas :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Besarnya Koefisien korelasi

N = Jumlah Subyek Uji Coba

X = Skor Butir

Y = Skor Total

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (*correlated item-total correlation*) dengan  $r$  tabel. Jika nilai *correlated item-total correlation* lebih besar dari nilai  $r$  tabel dan memiliki nilai positif maka butir pernyataan tersebut valid atau layak digunakan. Tingkat signifikansi alpha uji validitas ini adalah 5 % dan *Degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$  , dengan  $n$  adalah jumlah responden untuk uji validitas adalah 20 responden, maka  $df$  dapat dihitung  $20 - 2 = 18$ . Dari tingkat signifikansi alpha dan  $df$  maka didapat  $r$  tabel 0,444 (lihat tabel *r product moment*). Jadi jika nilai *correlated item-total correlation*  $> 0,444$ , maka butir pernyataan dinyatakan valid. Berikut adalah tabel hasil uji validitas menggunakan program SPSS 16 :

**a. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (  $X_1$  )**

Tabel 3.3. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja

No. Item Soal	<i>Correlated Item-Total Correlation</i>	$r$ tabel	Ket
L1	0.546	0.444	Valid
L2	0.545	0.444	Valid
L3	0.491	0.444	Valid

L4	0.574	0.444	Valid
L5	0.568	0.444	Valid
L6	0.725	0.444	Valid
L7	0.553	0.444	Valid
L8	0.692	0.444	Valid
L9	0.599	0.444	Valid
L10	0.603	0.444	Valid
L11	0.741	0.444	Valid
L12	0.525	0.444	Valid
L13	0.007	0.444	Invalid
L14	0.535	0.444	Valid
L15	0.560	0.444	Valid
L16	0.508	0.444	Valid
L17	0.570	0.444	Valid
L19	0.657	0.444	Valid
L20	0.470	0.444	Valid
L21	0.574	0.444	Valid

*Sumber : Data primer yang diolah, 2010*

Berdasarkan hasil uji validitas variabel lingkungan kerja di atas, dari 21 pertanyaan terdapat 1 butir pertanyaan yang tidak valid karena nilai *Correlated Item-Total Correlation* < 0,444. Untuk itu, pertanyaan yang tidak valid akan dihilangkan karena sudah tergantikan oleh pertanyaan yang valid.

### b. Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan Kerja

Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Pengawasan Kerja

No. Item Soal	<i>Correlated Item-Total Correlation</i>	r tabel	Ket
P22	0.688	0.444	Valid
P23	0.767	0.444	Valid
P24	0.104	0.444	Invalid
P25	0.407	0.444	Invalid
P26	0.791	0.444	Valid
P27	0.502	0.444	Valid
P28	0.615	0.444	Valid
P29	0.540	0.444	Valid
P30	0.756	0.444	Valid
P31	0.684	0.444	Valid
P32	0.428	0.444	Invalid
P33	0.656	0.444	Valid
P34	0.611	0.444	Valid
P35	0.528	0.444	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

Berdasarkan hasil uji validitas variabel pengawasan kerja di atas, dari 14 pertanyaan terdapat 3 butir pertanyaan yang tidak valid karena nilai *Correlated Item-Total Correlation* < 0,444. Untuk itu, pertanyaan yang

tidak valid akan dihilangkan karena sudah tergantikan oleh pertanyaan yang valid.

### c. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

Tabel 3.5. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Produktivitas Kerja

No. Item Soal	<i>Correlated Item-Total Correlation</i>	r tabel	Ket
V36	0.720	0.444	Valid
V37	0.790	0.444	Valid
V38	0.801	0.444	Valid
V39	0.389	0.444	Invalid

Berdasarkan hasil uji validitas variabel pengawasan kerja di atas, dari 4 pertanyaan terdapat 1 butir pertanyaan yang tidak valid karena nilai *Correlated Item-Total Correlation* < 0,444. Untuk itu, pertanyaan yang tidak valid akan dihilangkan karena sudah tergantikan oleh pertanyaan yang valid.

### 3.6.2 Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik ( Suharsimi, 2006:178 ). Rumus yang digunakan adalah rumus *alpha* :

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma_t^2$  = Varians total

Uji reabilitas menggunakan *software SPSS 16*, kuesioner dikatakan reliabel jika nilai  $r$  hitung lebih besar dari 0,60.

Tabel 3.6. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Kesimpulan
1.	Lingkungan Kerja	0.900	Reliabel
2.	Pengawasan Kerja	0.875	Reliabel
3.	Produktivitas Kerja	0.818	Reliabel

*Sumber : Data primer yang diolah, 2010*

Berdasar hasil uji reabilitas dalam tabel 3.4, nilai *cronbach alpha* adalah lebih besar dari 0,60 jadi instrumen yang diujicobakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

### 3.7 Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah suatu metode yang digunakan untuk mengolah data hasil penelitian untuk memperoleh suatu kesimpulan. Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah :

### 3.7.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji statistik, langkah awal yang harus dilakukan adalah *screaning* terhadap data yang akan diolah. Menurut Ghozali ( 2005:27 ), salah satu asumsi penggunaan statistik parametrik adalah *multivariate* normalitas. Multivariat normalitas merupakan asumsi bahwa setiap variabel dan semua kombinasi linear dari variabel berdistribusi normal dan independen. Asumsi multivariat normalitas ini dapat diuji dengan melihat normalitas, linearitas dan heterokedastisitas.

#### 1. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah variabel berdistribusi normal atau tidak. Jika data berdistribusi normal, maka uji hipotesis menggunakan statistik parametrik, sedangkan jika data tidak berdistribusi normal, maka uji hipotesis menggunakan statistik non-parametrik.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilakukan dengan mencari besarnya *Variance Infaction Factor* ( VIF ) dan nilai *tolerancenya*. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransinya lebih dari 0,1 maka regresi bebas dari multikolinearitas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap pola *scatter plot* yang dihasilkan melalui SPSS. Apabila pola *scatter plot* membentuk pola tertentu, maka model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas. Munculnya gejala heteroskedastisitas menunjukkan bahwa penaksir dalam model regresi tidak efisien dalam sampel besar maupun kecil.

#### 3.7.2 Metode Analisis Deskriptif Persentase

Metode analisis deskriptif presentase digunakan untuk mengkaji variabel – variabel yang ada pada penelitian ini yang terdiri dari lingkungan kerja, pengawasan kerja dan produktivitas kerja. Metode ini menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\% = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

n = Jumlah skor jawaban

N = Jumlah skor ideal

% = Presentasi

Kriteria interval didapat dari perhitungan sebagai berikut :

$$\text{Presentase maximal} = \frac{5}{5} \times 100\% = 100\%$$

$$\text{Presentase minimal} = \frac{1}{5} \times 100\% = 20\%$$

$$\text{Rentang} = 100\% - 20\% = 80\%$$

Panjang kelas interval =  $80\% : 5 = 16\%$

Sehingga kriteria intervalnya dapat dibuat tabel sebagai berikut :

Tabel 3.7 Kriteria Interval

No	Interval ( % )	Kriteria
1	$84 \leq 100$	Sangat Tinggi
2	$68 \leq 84$	Tinggi
3	$52 \leq 68$	Sedang
4	$36 \leq 52$	Rendah
5	$20 \leq 36$	Sangat Rendah

### 3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu antara variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan pengawasan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel produktivitas kerja ( $Y$ ). Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots b_nX_n$$

(Sumber : Suharsimi, 2007 :381)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Produktivitas kerja

$X_1$  = Lingkungan kerja

$X_2$  = Pengawasan kerja

a = Bilangan konstanta

$b_1$  = Koefisien regresi lingkungan kerja

$b_2$  = Koefisien regresi pengawasan kerja

### 3.7.4 Uji Hipotesis

#### 1. Uji Simultan ( Uji F )

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel dependen (produktivitas kerja) terhadap variabel independen (lingkungan kerja dan pengawasan kerja) secara bersama-sama (simultan) dengan tingkat signifikan yang digunakan sebesar  $\alpha = 5\%$  dan  $df ( k:n-k-1 )$ . Kaidah pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS adalah :

- 1) Jika probabilitas  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima.
- 2) Jika probabilitas  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak.

#### 2. Uji Partial ( Uji t )

Uji partial ( uji t ) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (lingkungan kerja dan pengawasan kerja) terhadap variabel dependen ( produktivitas kerja). Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS adalah :

- 1) Jika probabilitas  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima ( *variance* sama )
- 2) Jika probabilitas  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak. ( *variance* berbeda )

### 3. Uji Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Pengujian koefisien determinasi adalah dimaksudkan untuk mengetahui besarnya hubungan atau pengaruh variabel independen (lingkungan kerja dan pengawasan kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja). Semakin besar nilai determinasi maka semakin besar varian sumbangan terhadap variabel terikatnya. Koefisien determinasi yang digunakan adalah nilai  $r^2$ . Rumusnya adalah :

$$n = r^2$$

Keterangan :

$r^2$  = Koefisien determinasi

n = Jumlah sampel

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Tentang Tempat Penelitian**

###### **4.1.1.1 Sejarah dan Perkembangan Perusahaan**

Kerajinan rambut bukan merupakan hal baru bagi daerah Kabupaten Purbalingga, karena sebelum para penanam modal asing datang ke daerah Purbalingga, sudah banyak pengrajin-pengrajin rambut tersebut berkembang dengan datangnya para penanam modal asing dengan membuat *wig* atau *hair pieces*, bulu mata, dan boneka yang pemasarannya hampir seluruhnya di ekspor ke luar negeri.

PT. Yuro Mustika Purbalingga merupakan perseroan kerjasama antara swasta asing (Korea Selatan) dengan pihak swasta nasional (HANUL INDUSTRIAL dan YULOSA). PT. Yuro Mustika berdiri pada tanggal 15 Agustus 1990 berdasarkan akta notaris nomor 290 dan 291 dengan lokasi di Jalan Ahmad Yani nomor 2B Purbalingga dengan cabang di Jalan Tanah Mas nomor 67 Jakarta Timur yang khusus menangani pemasarannya.

Perseroan ini didirikan untuk jangka waktu yang lama yaitu 75 tahun berturut-turut dimulai dari tanggal 15 Agustus 1990 dengan mengacu kepada ketentuan-ketentuan yang tercantum pada pasal 47 dan pasal 51 Kitab Undang-undang Hukum Dagang. Kata “Yuro Mustika” merupakan perpaduan dari dua kata yang berasal dari dua bahasa yaitu Bahasa Indonesia dan Bahasa Korea yang berarti

kurang lebih *jalan yang benar / baik bersumber di kepala*, karena kepala merupakan sumber kehidupan dalam pemikiran untuk menentukan segalanya.

PT. Yuro Mustika Purbalingga dapat memberikan manfaat di lingkungan Purbalingga antara lain sebagai berikut :

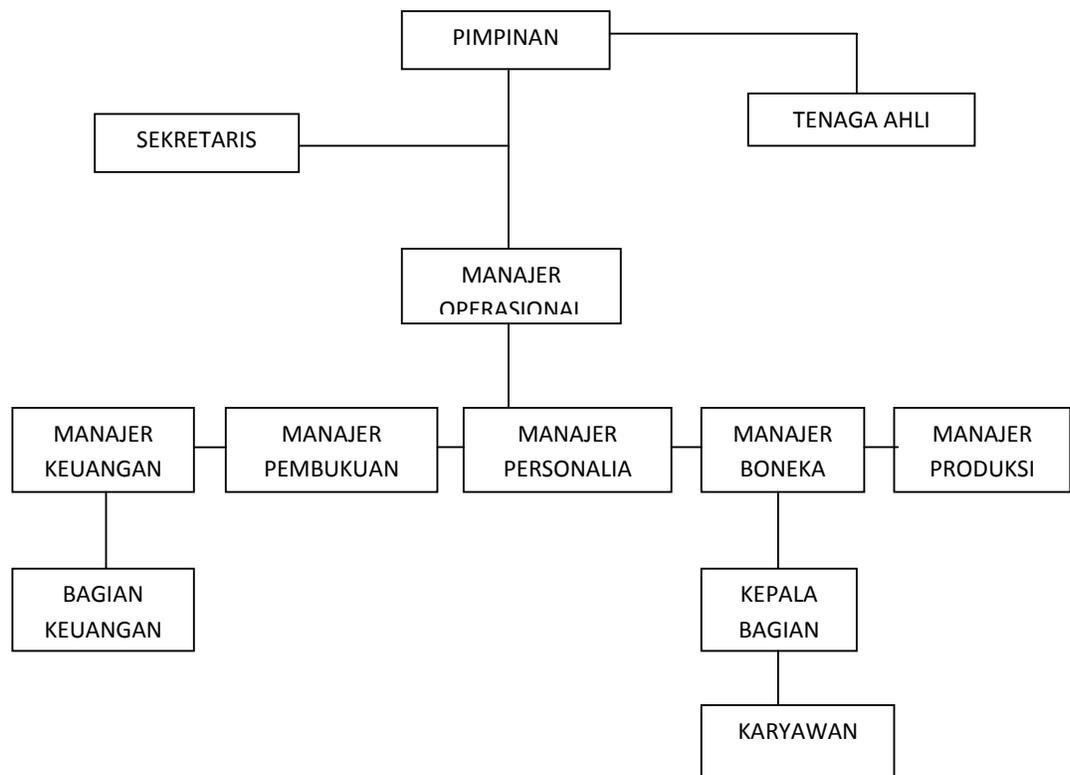
1. Membantu pemerintah daerah khususnya dalam usahanya menyediakan lapangan pekerjaan dan mengurangi tingkat pengangguran.
2. Menambah pendapatan daerah sekaligus menambah devisa negara. Pendapatan yang dapat diperoleh daerah adalah pajak pendapatan dan pajak atas bangunan. Pajak merupakan salah satu sumber pendapatan yang utama bagi daerah Purbalingga.
3. Meningkatkan taraf hidup atau tingkat kesejahteraan masyarakat Kabupaten Purbalingga. PT. Yuro Mustika merupakan perusahaan yang mengandalkan manusia untuk proses produksinya yang tentunya akan membuka lapangan pekerjaan bagi warga masyarakat sekitarnya. PT. Yuro Musika sampai tahun ini dapat menampung kurang lebih 716 orang karyawan.

#### **4.1.1.2 Struktur Organisasi**

Dalam sebuah perusahaan, kegiatan perusahaan akan tampak pada struktur organisasi perusahaan. Perusahaan harus mempunyai struktur perusahaan agar seluruh kegiatan dapat terkoordinir dengan baik. Struktur organisasi merupakan kerangka untuk menunjukkan fungsi-fungsi, wewenang, tanggung jawab serta hubungan-hubungan yang terjadi dari setiap

anggota organisasi perusahaan yang digambarkan dalam sebuah bagan. Tujuan adanya struktur organisasi secara umum adalah menunjang tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

PT. Yuro Mustika Purbalingga dalam penerapannya menganut bentuk struktur organisasi lini dan staff. Struktur organisasi lini merupakan organisasi yang garis wewenang dan perintah mengarah lurus ke bawah. Sedangkan struktur organisasi staff, garis perintah dan wewenang mengarah ke samping.



Gambar 4.1

#### Struktur Organisasi PT. Yuro Mustika

Fungsi-fungsi, wewenang, tanggung jawab dan hubungan-hubungan yang terjadi antar bagian secara tegas dijelaskan dalam apa yang dimaksud

dengan deskripsi pekerjaan (*job description*). Berikut ini akan dibahas mengenai deskripsi pekerjaan tersebut :

**a. Pimpinan**

Tugasnya adalah mengendalikan jalannya perusahaan dan merumuskan kebijakan perusahaan di bidang produksi dan kebijakan-kebijakan di bidang lain yang dianggap penting. Pimpinan juga bertanggungjawab atas cabang perusahaan yang berada di Jakarta.

**2. Sekretaris**

Sekretaris bertugas mencatat segala macam data yang berhubungan dengan administrasi perusahaan, serta bertugas memeriksa absensi karyawan, membuat daftar gaji, membuat arsip surat-surat masuk dan keluar. Sekretaris bertanggungjawab langsung kepada pimpinan

**3. Manajer Operasional**

Bertugas memberikan bimbingan teknis kepada karyawan dalam pelaksanaan proses produksi dan bertanggungjawab atas optimalisasi pemanfaatan peralatan yang ada. Manajer operasional bertanggungjawab langsung kepada pimpinan.

**4. Manajer Keuangan**

Bertugas mengelola pendapatan dan pengeluaran perusahaan serta bertanggungjawab atas kondisi keuangan perusahaan. Manajer keuangan bersama-sama manajer produksi dan pimpinan bertugas menyusun perencanaan usaha.

### **5. Manajer Pembukuan**

Bertugas mengusahakan pelayanan administrasi perusahaan baik secara intern maupun ekstern perusahaan dan bertugas membuat catatan serta laporan mengenai keadaan keuangan perusahaan secara teliti, seksama, baik, dan tepat waktu. Menyelenggarakan dan mengurus perijinan yang diperlukan perusahaan, membuat analisis biaya agar diperoleh tingkat biaya yang paling efisien dan ekonomis dalam mencapai tujuan perusahaan.

### **6. Manajer Personalia**

Bertugas menangani secara langsung semua urusan yang menyangkut karyawan atau tenaga kerja seperti *training*, penempatan dan sistem pengupahan.

### **7. Manajer Produksi (Produksi Boneka dan Produksi Wig)**

Bertanggungjawab atas kelancaran proses produksi dan bertugas mengawasi jalannya proses produksi. Bersama-sama dengan pimpinan dan manajer keuangan menyusun perencanaan usaha.. dalam pelaksanaannya manajer produksi bertanggungjawab langsung kepada pimpinan.

### **8. Kepala Bagian**

Kepala bagian bertugas mengawasi secara langsung pekerjaan karyawan/tenaga kerja langsung dan bertanggungjawab kepada manajer produksi pada bidangnya masing-masing (boneka dan wig).

## 9. Tenaga Ahli

Tenaga ahli bertugas secara bersama-sama manajer produksi mengawasi kualitas produk yang dihasilkan. Tenaga ahli juga berfungsi sebagai konsultan yang memberi masukan-masukan kepada pimpinan. Untuk saat ini tenaga ahli di PT. Yuro Mustika Purbalingga berjumlah 2 orang yang berasal dari Korea Selatan.

### 4.1.1.3 Aktivitas Produksi dan Pemasaran

Perusahaan dalam kegiatan produksinya tergantung dari kemampuan karyawan. Sebagian besar kegiatan produksi ditangani oleh manusia walaupun perusahaan juga sangat tergantung dari mesin-mesin dan alat-alat yang digunakan perusahaan. Khusus untuk produksi *wig* hampir keseluruhan kegiatan produksi tidak terlepas dari pengawasan manusia.

Adapun produk yang dihasilkan oleh PT. Yuro Mustika Purbalingga adalah *Mannequin Human Hair* dan *Wig*. *Mannequin Human Hair* terdiri dari tiga macam dengan pengerjaan yang berbeda tiap macamnya yaitu :

- a. *Mannequin Hand Style (MHS)* merupakan boneka kepala. Pemasangan rambut untuk MHS dilakukan dengan tangan.
- b. *Mannequin Machine Style (MMS)* merupakan boneka kepala yang pemasangan rambutnya dilakukan dengan mesin jahit
- c. *Mannequin Head Style (MH)* merupakan boneka kepala dengan jenis rambut yang dipasang adalah rambut berwarna dan sudah dibentuk.

Kegiatan pemasaran perusahaan sangat menenukan kelangsungan hidup perusahaan. Karena walaupun perusahaan sudah melakukan kegiatan secara efisien tanpa adanya kegiatan pemasaran yang baik dan sesuai dengan harapan, maka mustahil perusahaan akan dapat bertahan lebih lama.

Hasil produksi PT. Yuro Mustika Purbalingga secara keseluruhan di orientasikan untuk ekspor dengan Negara tujuan Amerika Serikat, Korea Selatan, dan Hongkong dengan menggunakan sistem pesanan. Jadi, perusahaan tidak melayani pasar dalam negeri.

#### 4.1.2 Hasil Analisis Data

##### 4.1.2.1 Analisis Deskriptif Persentase

Analisis deskriptif persentase digunakan untuk mengkaji variabel-variabel yang ada pada penelitian ini yang terdiri dari lingkungan kerja, pengawasan kerja dan produktivitas kerja.

#### 1. Lingkungan Kerja

Tabel 4.1

Indikator Variabel Lingkungan Kerja

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
$84\% < \% \text{ skor} \leq 100\%$	Sangat Tinggi	1	1.14%
$68\% < \% \text{ skor} \leq 84\%$	Tinggi	6	6.82%
$52\% < \% \text{ skor} \leq 68\%$	Sedang	54	61.36%
$36\% < \% \text{ skor} \leq 52\%$	Rendah	27	30.68%
$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	Sangat Rendah	0	0.00%

Sumber: Data primer yang diolah, 2010

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa persentase kategori tertinggi yaitu sebesar 1,14%, sedangkan 30,68% berada pada kategori

rendah. Berdasarkan data yang diperoleh, skor total variabel lingkungan kerja adalah sebanyak 4940 atau sebesar 56,14%. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berada pada kategori sedang.

Variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini dilihat dari 7 indikator, yaitu: kebersihan, penerangan, pertukaran udara, keamanan kerja, suara/musik, pewarnaan dan kebersamaan. Indikator-indikator tersebut dapat dijelaskan melalui analisis berikut ini:

**a. Kebersihan**

Tabel 4.2  
Indikator Kebersihan

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
$84\% < \% \text{ skor} \leq 100\%$	Sangat Tinggi	5	5.68%
$68\% < \% \text{ skor} \leq 84\%$	Tinggi	11	12.50%
$52\% < \% \text{ skor} \leq 68\%$	Sedang	48	54.55%
$36\% < \% \text{ skor} \leq 52\%$	Rendah	19	21.59%
$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	Sangat Rendah	5	5.68%

Sumber: Data primer yang diolah, 2010

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa persentase kategori tertinggi yaitu sebesar 5,68%, sedangkan 5,68% berada pada kategori sangat rendah. Berdasarkan data yang diperoleh, skor total indikator kebersihan adalah sebanyak 771 atau sebesar 58,41%. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa kebersihan berada pada kategori sedang.

## b. Penerangan

Tabel 4.3  
Indikator Penerangan

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
$84\% < \% \text{ skor} \leq 100\%$	Sangat Tinggi	4	4.55%
$68\% < \% \text{ skor} \leq 84\%$	Tinggi	3	3.41%
$52\% < \% \text{ skor} \leq 68\%$	Sedang	39	44.32%
$36\% < \% \text{ skor} \leq 52\%$	Rendah	38	43.18%
$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	Sangat Rendah	4	4.55%

Sumber: Data primer yang diolah, 2010

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa persentase kategori tertinggi yaitu sebesar 4,55%, sedangkan 4,55% berada pada kategori sangat rendah. Berdasarkan data yang diperoleh, skor total indikator penerangan adalah sebanyak 682 atau sebesar 51,67%. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa penerangan masih cukup rendah.

## c. Pertukaran Udara

Tabel 4.4  
Indikator Pertukaran Udara

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
$84\% < \% \text{ skor} \leq 100\%$	Sangat Tinggi	2	2.27%
$68\% < \% \text{ skor} \leq 84\%$	Tinggi	6	6.82%
$52\% < \% \text{ skor} \leq 68\%$	Sedang	24	27.27%
$36\% < \% \text{ skor} \leq 52\%$	Rendah	43	48.86%
$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	Sangat Rendah	13	14.77%

Sumber: Data primer yang diolah, 2010

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa persentase kategori tertinggi yaitu sebesar 2,27%, sedangkan 14,77% berada pada kategori sangat rendah. Berdasarkan data yang diperoleh, skor total indikator pertukaran udara adalah sebanyak 642 atau sebesar 48,64%. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa pertukaran masih cukup rendah.

#### d. Keamanan Kerja

Tabel 4.5  
Indikator Keamanan Kerja

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
$84% < \% \text{ skor} \leq 100\%$	Sangat Tinggi	3	3.41%
$68% < \% \text{ skor} \leq 84\%$	Tinggi	12	13.64%
$52% < \% \text{ skor} \leq 68\%$	Sedang	49	55.68%
$36% < \% \text{ skor} \leq 52\%$	Rendah	22	25.00%
$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	Sangat Rendah	2	2.27%

*Sumber: Data primer yang diolah, 2010*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa persentase kategori tertinggi yaitu sebesar 3,41%, sedangkan 2,27% berada pada kategori sangat rendah. Berdasarkan data yang diperoleh, skor total indikator keamanan kerja adalah sebanyak 775 atau sebesar 58,71%. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa keamanan kerja ada dalam kategori sedang.

### e. Suara / Musik

Tabel 4.6  
Indikator Suara/musik

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
$84\% < \% \text{ skor} \leq 100\%$	Sangat Tinggi	4	4.55%
$68\% < \% \text{ skor} \leq 84\%$	Tinggi	20	22.73%
$52\% < \% \text{ skor} \leq 68\%$	Sedang	25	28.41%
$36\% < \% \text{ skor} \leq 52\%$	Rendah	36	40.91%
$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	Sangat Rendah	3	3.41%

Sumber: Data primer yang diolah,2010

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa persentase kategori tertinggi yaitu sebesar 4,55%, sedangkan 3,41% berada pada kategori sangat rendah. Berdasarkan data yang diperoleh, skor total indikator suara/musik adalah sebanyak 513 atau sebesar 58,30%. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa suara/musik ada dalam kategori sedang.

### f. Pewarnaan

Tabel 4.7  
Indikator Pewarnaan

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
$84\% < \% \text{ skor} \leq 100\%$	Sangat Tinggi	3	3.41%
$68\% < \% \text{ skor} \leq 84\%$	Tinggi	14	15.91%
$52\% < \% \text{ skor} \leq 68\%$	Sedang	49	55.68%
$36\% < \% \text{ skor} \leq 52\%$	Rendah	19	21.59%
$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	Sangat Rendah	3	3.41%

Sumber: Data primer yang diolah,2010

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa persentase kategori tertinggi yaitu sebesar 3,41%, sedangkan 3,41% berada pada kategori sangat rendah. Berdasarkan data yang diperoleh, skor total indikator pewarnaan adalah sebanyak 782 atau sebesar 59,24%. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa pewarnaan ada dalam kategori sedang.

**g. Kebersamaan**

Tabel 4.8  
Indikator Kebersamaan

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
$84\% < \% \text{ skor} \leq 100\%$	Sangat Tinggi	4	4.55%
$68\% < \% \text{ skor} \leq 84\%$	Tinggi	15	17.05%
$52\% < \% \text{ skor} \leq 68\%$	Sedang	46	52.27%
$36\% < \% \text{ skor} \leq 52\%$	Rendah	18	20.45%
$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	Sangat Rendah	5	5.68%

*Sumber: Data primer yang diolah, 2010*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa persentase kategori tertinggi yaitu sebesar 4,55%, sedangkan 5,68% berada pada kategori sangat rendah. Berdasarkan data yang diperoleh, skor total indikator kebersamaan adalah sebanyak 775 atau sebesar 58,71%. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa kebersamaan ada dalam kategori sedang.

## 2. Pengawasan Kerja

Tabel 4.9  
Indikator Variabel Pengawasan Kerja

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
$84\% < \% \text{ skor} \leq 100\%$	Sangat Tinggi	1	1.14 %
$68\% < \% \text{ skor} \leq 84\%$	Tinggi	13	14.77%
$52\% < \% \text{ skor} \leq 68\%$	Sedang	55	62.50%
$36\% < \% \text{ skor} \leq 52\%$	Rendah	18	20.45%
$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	Sangat Rendah	1	1.14%

*Sumber: Data primer yang diolah, 2010*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa persentase kategori tertinggi yaitu sebesar 1,14%, sedangkan 1,14% ada dalam kategori sangat rendah. Berdasarkan data yang diperoleh, skor total indikator variabel pengawasan kerja adalah sebanyak 2885 atau sebesar 59,61%. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawasan kerja ada dalam kategori sedang.

Pada variabel pengawasan digunakan 5 indikator, yaitu: penentuan standar, penilaian/pengukuran pekerjaan, pengukuran pelaksanaan kegiatan, perbandingan pelaksanaan dengan standar analisis penyimpangan dan perbaikan atas penyimpangan.

### a. Penentuan Standar

Tabel 4.10

Indikator Penentuan Standar

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
$84\% < \% \text{ skor} \leq 100\%$	Sangat Tinggi	1	1.14%
$68\% < \% \text{ skor} \leq 84\%$	Tinggi	7	7.95%
$52\% < \% \text{ skor} \leq 68\%$	Sedang	15	17.05%
$36\% < \% \text{ skor} \leq 52\%$	Rendah	62	70.45%
$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	Sangat Rendah	3	3.41%

Sumber: Data primer yang diolah, 2010

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa persentase kategori tertinggi yaitu sebesar 1,14%, sedangkan 3,41% ada dalam kategori sangat rendah. Berdasarkan data yang diperoleh, skor total indikator penentuan standar adalah sebanyak 444 atau sebesar 50,45%. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa penentuan standar masih cukup rendah.

### b. Penilaian/ Pengukuran Pekerjaan

Tabel 4.11

Indikator Penilaian/Pengukuran Pekerjaan

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
$84\% < \% \text{ skor} \leq 100\%$	Sangat Tinggi	1	1.14%
$68\% < \% \text{ skor} \leq 84\%$	Tinggi	29	32.95%
$52\% < \% \text{ skor} \leq 68\%$	Sedang	27	30.68%
$36\% < \% \text{ skor} \leq 52\%$	Rendah	29	32.95%
$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	Sangat Rendah	2	2.27%

Sumber: Data primer yang diolah, 2010

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa persentase kategori tertinggi yaitu sebesar 1,14% , sedangkan 2,27% ada dalam kategori sangat rendah. Berdasarkan data yang diperoleh, skor total indikator penilaian/pengukuran pekerjaan adalah sebanyak 524 atau sebesar 59,55%. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa penilaian/pengukuran pekerjaan ada dalam kategori sedang.

### c. Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan

Tabel 4.12

Indikator Pengukuran Pelaksanaan Pekerjaan

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
$84\% < \% \text{ skor} \leq 100\%$	Sangat Tinggi	4	4.55%
$68\% < \% \text{ skor} \leq 84\%$	Tinggi	25	28.41%
$52\% < \% \text{ skor} \leq 68\%$	Sedang	45	51.14%
$36\% < \% \text{ skor} \leq 52\%$	Rendah	12	13.64%
$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	Sangat Rendah	2	2.27%

*Sumber: Data primer yang diolah,2010*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa persentase kategori tertinggi yaitu sebesar 4,55%, sedangkan 2,27% berada pada kategori sangat rendah. Berdasarkan data yang diperoleh, skor total indikator pengukuran pelaksanaan pekerjaan adalah sebanyak 836 atau sebesar 63,33%. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa pengukuran pelaksanaan pekerjaan ada dalam kategori sedang.

**d. Perbandingan Pelaksanaan dengan Standar Analisis  
Penyimpangan**

Tabel 4.13  
Indikator Perbandingan Pelaksanaan dengan Standar Analisis  
Penyimpangan

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
$84\% < \% \text{ skor} \leq 100\%$	Sangat Tinggi	2	2.27%
$68\% < \% \text{ skor} \leq 84\%$	Tinggi	14	15.91%
$52\% < \% \text{ skor} \leq 68\%$	Sedang	42	47.73%
$36\% < \% \text{ skor} \leq 52\%$	Rendah	27	30.68%
$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	Sangat Rendah	3	3.41%

*Sumber: Data primer yang diolah, 2010*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa persentase kategori tertinggi yaitu sebesar 2,27%, sedangkan 3,41% berada pada kategori sangat rendah. Berdasarkan data yang diperoleh, skor total indikator perbandingan pelaksanaan dengan standar analisis penyimpangan adalah sebanyak 249 atau sebesar 56,59%. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa perbandingan pelaksanaan dengan standar analisis penyimpangan ada dalam kategori sedang.

### e. Perbaikan Atas Penyimpangan

Tabel 4.14

Indikator Perbaikan Atas Penyimpangan

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
$84\% < \% \text{ skor} \leq 100\%$	Sangat Tinggi	5	5.68%
$68\% < \% \text{ skor} \leq 84\%$	Tinggi	29	32.95%
$52\% < \% \text{ skor} \leq 68\%$	Sedang	37	42.05%
$36\% < \% \text{ skor} \leq 52\%$	Rendah	16	18.18%
$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	Sangat Rendah	1	1.14%

Sumber: Data primer yang diolah, 2010

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa persentase kategori tertinggi yaitu sebesar 5,68%, sedangkan 1,14% berada pada kategori sangat rendah. Berdasarkan data yang diperoleh, skor total indikator perbaikan atas penyimpangan adalah sebanyak 832 atau sebesar 63,03%. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa perbaikan atas penyimpangan ada dalam kategori sedang.

### 3. Produktivitas Kerja

Tabel 4.15

Indikator Variabel Produktivitas Kerja

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
$84\% < \% \text{ skor} \leq 100\%$	Sangat Tinggi	6	6.82 %
$68\% < \% \text{ skor} \leq 84\%$	Tinggi	39	44.32%
$52\% < \% \text{ skor} \leq 68\%$	Sedang	43	48.86%
$36\% < \% \text{ skor} \leq 52\%$	Rendah	0	0.00%
$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	Sangat Rendah	0	0.00%

Sumber: Data primer yang diolah, 2010

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa persentase kategori tertinggi yaitu sebesar 6,82%, sedangkan 48,86% berada pada kategori sedang. Berdasarkan data yang diperoleh, skor total indikator variabel produktivitas kerja adalah sebanyak 926 atau sebesar 70,15%. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja sudah cukup tinggi. Pada variabel produktivitas kerja hanya menggunakan satu indikator, yaitu jumlah hasil produksi.

#### **4.1.2.2 Uji Asumsi Klasik**

##### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji *kolmogrov-smirnov*. Jika probabilitas  $> 0,05$  maka data penelitian berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas *kolmogrov-smirnov* dengan menggunakan program SPSS 16.00 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16  
 Hasil Output SPSS 16.00 Uji Normalitas *Kolmogrov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			88
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.76161479
Most Extreme Differences	Absolute		.069
	Positive		.060
	Negative		-.069
Kolmogorov-Smirnov Z			.646
Asymp. Sig. (2-tailed)			.798

a. Test distribution is Normal.

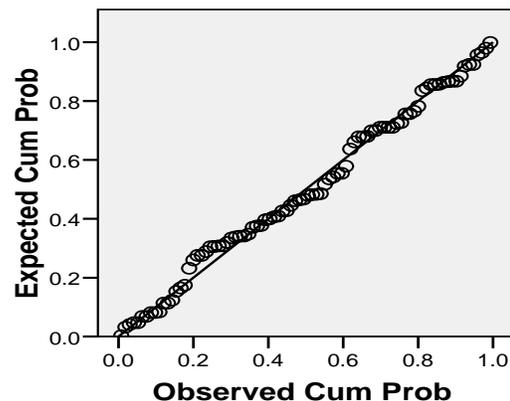
b. Calculated from data.

Sumber: Data primer yang diolah 2010

Berdasarkan uji normalitas *kolmogrov-smirnov* terlihat dari nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,798 atau probabilitas  $> 0,05$  maka data penelitian berdistribusi normal. Disamping dengan menggunakan uji *kolmogrov-smirnov*, uji normalitas ini juga di dukung dari hasil gambar grafik *normal probability plot*. Apabila variabel berdistribusi normal maka penyebaran plot akan berada disekitar dan disepanjang garis 45 derajat. Hasil dari uji normalitas (grafik *normal probability plot*) dengan menggunakan program SPSS 16 adalah sebagai berikut :

### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Produktivitas Kerja



**Gambar 4.2**  
**Hasil output SPSS 16 uji normalitas**

Terlihat dari gambar bahwa plot berada disekitar dan disepanjang garis 45 derajat, jadi dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilakukan dengan mencari besarnya *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerancenya*. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransinya lebih dari 0,1 maka regresi bebas dari multikolinearitas. Hasil dari uji multikolinieritas dengan menggunakan program SPSS 16 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.17  
Hasil Output SPSS 16 Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	.903	1.107
	Pengawasan Kerja	.903	1.107

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

*Sumber : Data primer yang diolah 2010*

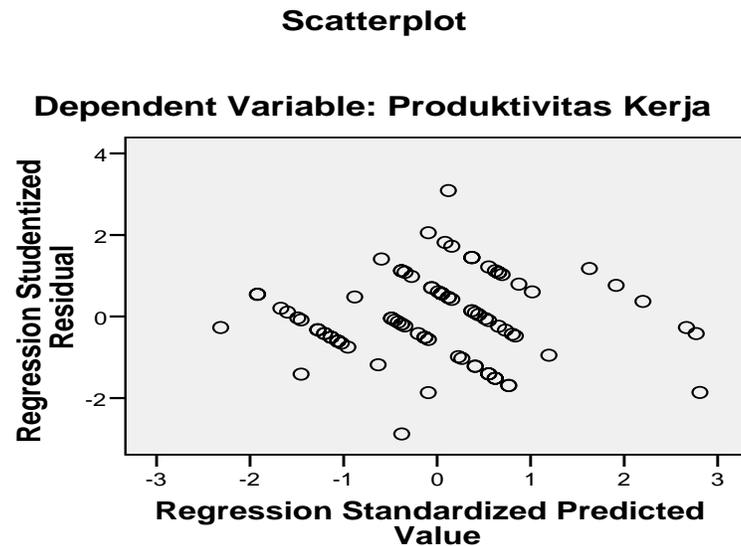
Berdasarkan hasil uji multikolinearitas terlihat bahwa nilai VIF dari kedua variabel kurang dari 10 dan nilai toleransinya lebih dari 0.1 maka dapat disimpulkan bahwa regresi bebas dari multikolinearitas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap pola *scatter plot* yang dihasilkan melalui program SPSS 16. Apabila pola *scatter plot* membentuk pola tertentu, maka model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas. Munculnya gejala heteroskedastisitas menunjukkan bahwa penaksir dalam model regresi tidak efisien dalam sampel besar maupun kecil.

Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bebas heteroskedastisitas sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi produktivitas kerja berdasarkan masukan variabel bebas atau independen lingkungan kerja dan pengawasan kerja. Hasil dari uji

heteroskedastisitas dengan menggunakan program SPSS 16 adalah sebagai berikut :



**Gambar 4.3**  
**Hasil output SPSS 16 uji heteroskedastisitas**

Dari grafik *scatter plot* terlihat bahwa terdapat beberapa titik yang membentuk pola berbentuk garis miring yang menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Dari gambar di atas maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas. Untuk dapat membuktikan bahwa model regresi benar-benar tidak memiliki gejala heteroskedastisitas, maka diperlukan uji statistik yang lebih dapat menjamin keakuratan hasil. Maka dari itu dilakukan pengujian dengan menggunakan uji glejser. Jika nilai probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% / 0,05, maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas. Hasil dari uji glejser dengan menggunakan program SPSS 16 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.18; 4.19; 4.20; 4.21; 4.22  
 Hasil Output SPSS 16 Uji Glejser

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.130	.383		-.340	.734
	Lingkungan Kerja	.008	.006	.155	1.388	.169
	Pengawasan Kerja	.009	.010	.096	.863	.391

a. Dependent Variable: AbRes

Sumber : Data Primer yang diolah 2010

Berdasarkan hasil uji glejser terlihat bahwa nilai probabilitas signifikansinya  $> 0,05$ , maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heterokedastisitas.

#### 4.1.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu antara variabel bebas lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan pengawasan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat produktivitas kerja (  $Y$  ). Hasil dari analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 16 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.19

Hasil Output SPSS 16 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	2.956	.631		4.683	.000			
	Lingkungan Kerja	.072	.009	.534	7.739	.000	.673	.643	.508
	Pengawasan Kerja	.108	.017	.447	6.482	.000	.614	.575	.425

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,956 + 0,072 X_1 + 0,108 X_2$$

Persamaan diatas mengandung makna :

1. Konstanta sebesar 2,956. Jika variabel lingkungan kerja dan pengawasan kerja di asumsikan tetap maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 2,956.
2. Apabila lingkungan kerja naik, sedangkan pengawasan kerja diasumsikan berada pada posisi tetap maka produktivitas akan meningkat.
3. Apabila pengawasan kerja naik, sedangkan lingkungan kerja diasumsikan berada pada posisi tetap maka produktivitas akan meningkat.

#### 4.1.2.4 Uji Hipotesis

##### a. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas/independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat/dependen. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan program SPSS 16 adalah :

- 3) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima, jadi variabel bebas dari model regresi linier tidak mampu menjelaskan variabel terikat.
- 4) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, jadi variabel bebas dari model regresi linier mampu menjelaskan variabel terikat.

Hasil analisis uji F dengan menggunakan program SPSS 16 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.20  
Hasil Output SPSS 16 Analisis Uji F

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87.490	2	43.745	73.681	.000 <sup>a</sup>
	Residual	50.465	85	.594		
	Total	137.955	87			

a. Predictors: (Constant), Pengawasan Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) diperoleh  $f$  hitung = 73,681 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak, hal ini menunjukkan bahwa  $H_{a3}$  yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan **diterima**.

**b. Uji Partial (Uji t)**

Uji partial ( uji t ) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel bebas yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan pengawasan kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y) secara parsial. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 5%, maka :

- 3) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima, jadi variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.
- 4) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, jadi variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang diuji.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) (tabel 4.19) untuk variabel lingkungan kerja diperoleh  $t$  hitung sebesar 7,739 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak, hal ini menunjukkan bahwa  $H_{a1}$  yang berbunyi ada

pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan **diterima**.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) untuk variabel pengawasan kerja diperoleh t hitung sebesar 6,482 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak, hal ini menunjukkan bahwa  $H_{a2}$  yang berbunyi ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan **diterima**.

**c. Uji Koefisien Determinasi ( $r^2$ )**

Pengujian koefisien determinasi ( $r^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

1. Simultan

Untuk menentukan nilai  $r^2$ , dengan melihat hasil output SPSS pada nilai pada kolom *Adjusted R Square*. Nilai  $r^2$  yang semakin besar (mendekati satu) menunjukkan adanya pengaruh variabel bebas (X) yang besar terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya jika  $r^2$  semakin kecil (mendekati nol) maka dikatakan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) adalah kecil.

Tabel 4.21

Hasil Output SPSS 16 Analisis Uji Koefisien Determinasi ( $r^2$ ) Simultan

No.	Komponen	Nilai	Sig
1.	$r^2$ (produktivitas kerja)	0,626	-

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

Berdasarkan tabel 4.21 diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,626, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Yuro Mustika adalah sebesar 62,6%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 37,4% menjelaskan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model sebesar 37,4%.

## 2. Parsial

Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja secara parsial, dapat diketahui berdasarkan nilai kuadrat dari *Correlations Partial*.

Tabel 4.22 Hasil Output SPSS 16 Korelasi Parsial

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Correlations		
		Zero-order	Partial	Part
1	Lingkungan Kerja	.673	.643	.508
	Pengawasan Kerja	.614	.575	.425

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

Berdasarkan tabel 4.22 diketahui bahwa nilai *Correlations Partial* dari variabel lingkungan kerja sebesar 0,643 dan variabel pengawasan kerja sebesar 0,575. Sehingga besarnya pengaruh ( $r^2$ ) lingkungan kerja terhadap produktivitas adalah  $(0,643)^2 = 0,4134$  atau 41,34%, sedangkan besarnya pengaruh ( $r^2$ ) pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja adalah  $(0,575)^2 = 0,3306$  atau 33,06%.

#### 4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, variabel lingkungan kerja dan pengawasan kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan di PT. Yuro Mustika Purbalingga baik secara parsial maupun simultan. Besarnya pengaruh lingkungan kerja dan pengawasan kerja secara bersama-sama yaitu sebesar 62,6 %. Sedangkan sisanya 37,4% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas kerja karyawan daripada pengawasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari persentase pengaruh. Besarnya persentase pengaruh untuk variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 41,34% sedangkan pengawasan kerja sebesar 33,06%. Bentuk pengaruh variabel lingkungan kerja dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah pengaruh positif. Pengaruh positif tersebut ditunjukkan dari harga koefisien korelasi dan regresi yang berharga positif. Artinya dengan peningkatan lingkungan kerja dan pengawasan kerja, maka produktivitas

kerja karyawan PT. Yuro Mustika Purbalingga juga akan naik seiring kenaikan kedua variabel bebas tersebut. Sebaliknya jika lingkungan kerja dan pengawasan kerja menurun, maka produktivitas kerja karyawan PT. Yuro Mustika Purbalingga juga akan ikut menurun. Dari hasil penelitian berdasarkan kuesioner responden, produktivitas kerja karyawan sebenarnya sudah cukup tinggi. Akan tetapi, faktor lingkungan kerja dan pengawasan yang masih kurang baik menyebabkan produktivitas kerja karyawan di PT. Yuro Mustika sering tidak menentu. Produktivitas kerja selalu disoroti dari dua segi yaitu segi pengorbanan (*input*) dan segi hasil (*output*). Perbedaan antara dua segi tersebut akan menjadi ukuran dari produktivitas seseorang. Hal ini sesuai dengan pendapat Sinungan (2003 :15-17) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu jumlah karyawan, jumlah hasil produksi yang dicapai, jumlah jam kerja per tenaga kerja dan moral kerja karyawan. Akan tetapi yang dikaji dalam penelitian ini hanya faktor jumlah hasil produksi yang dicapai. Semakin banyak hasil produksi yang dicapai seseorang, maka semakin tinggi tingkat produktivitas orang tersebut. Untuk itu diperlukan suatu strategi agar dapat memaksimalkan produktivitas karyawan, sehingga nantinya tujuan perusahaan bisa tercapai.

Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Yuro Mustika Purbalingga adalah sebesar 41,34%. Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif. Hal ini dapat di artikan bahwa dengan peningkatan lingkungan kerja yang baik, maka produktivitas

kerja karyawan PT. Yuro Mustika juga akan meningkat seiring kenaikan variabel bebas tersebut. Sebaliknya apabila terjadi penurunan pada variabel lingkungan kerja, maka produktivitas kerja karyawan PT. Yuro Mustika juga akan menurun. Dari hasil penelitian tersebut, lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil uji hipotesis ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2004:12) yang mengungkapkan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman 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 sesama pegawai atau rekan kerja sangat diharapkan dalam mengerjakan pekerjaannya agar yang dihasilkan sesuai dengan apa yang diharapkan. Lingkungan kerja di PT. Yuro Mustika berada pada kategori sedang. Hal ini dibuktikan dengan adanya keluhan dari beberapa karyawan tentang kondisi ruangan yang panas pada saat jam kerja, terutama pada siang hari. Untuk itu perlu dilakukan perbaikan agar kondisi ruang kerja dapat memberikan kenyamanan bagi para karyawan agar konsentrasi dalam bekerja tidak terganggu sehingga produktivitas dapat meningkat.

Pengaruh pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Yuro Mustika Purbalingga sebesar 33,06%. Sehingga dapat dikatakan pula bahwa pengawasan juga mempunyai pengaruh dalam

peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Manullang (2002:175) yang mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pengawasan kerja, sedangkan tujuan dari pengawasan adalah mengusahakan supaya apa yang direncanakan dapat menjadi kenyataan. Untuk mendapatkan suatu hasil pekerjaan yang baik dan bermutu tinggi maka diperlukan suatu pengawasan yang baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan menurut T. Hani Handoko (2001: 360-361) antara lain yaitu usaha sistematis untuk menentukan standar pelaksanaan dan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan-tindakan yang diperlukan untuk koreksi guna menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Secara garis besar berdasarkan persepsi responden pengawasan kerja yang dilakukan termasuk di dalam kategori sedang, untuk itu diharapkan dapat lebih ditingkatkan kembali dalam mengawasi proses jalannya produksi agar hasil yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Yuro Mustika Purbalingga, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja dan pengawasan kerja berada pada kategori sedang atau belum cukup baik, sedangkan produktivitas kerja berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan produktivitas kerja masih memerlukan peningkatan agar produktivitas kerja karyawan dapat lebih ditingkatkan.
2. Terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Yuro Mustika.
3. Terdapat pengaruh yang positif antara pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Yuro Mustika.
4. Terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Yuro Mustika. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas kerja karyawan dibandingkan pengawasan kerja.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka saran yang dapat diberikan antara lain sebagai berikut :

### a. Bagi Perusahaan

1. Pengoptimalan produktivitas kerja karyawan di PT. Yuro Mustika Purbalingga dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja sebaiknya disesuaikan dengan kebutuhan para karyawannya, antara lain berupa peningkatan kualitas kebersihan, kenyamanan, dan kebisingan yang diminimalisir sehingga pegawai dapat bekerja dengan nyaman dan tenang.
2. Pimpinan di PT. Yuro Mustika sebaiknya menerapkan strategi untuk meningkatkan kualitas pengawasan terhadap para karyawannya dengan menciptakan suatu mekanisme pengawasan yang sedemikian rupa sehingga secara otomatis gejala timbulnya penyimpangan dapat dilihat dan segera dilakukan perbaikan.

### b. Bagi Karyawan

Karyawan sebaiknya meningkatkan kualitas kinerjanya agar produktivitas yang dihasilkan dapat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan adanya peningkatan kualitas dari dalam diri karyawan, maka tujuan perusahaan dapat tercapai.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya yang mengambil tema sejenis, diharapkan dapat menggunakan alat ukur yang lebih baik dan menggunakan variabel lain seperti kompensasi, disiplin kerja, umur dan lain-lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2007. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Cahyono, Yuli Tri dan Lestiyana Indira M. 2007. "*Pengaruh Perencanaan dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Surakarta*". Dalam *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Volume 6 No. 2 Hal 222-233.
- Ghozali, Imam. 2005. *Analisis Multivariate SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 1996. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Haynes, Barry P. 2007. "*An Evaluation of The Impact of The Office Environment on Productivity*". Sheffield Hallam University, Volume 26 No.5/6.
- Istijanto. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Komaruddin. 1992. *Manajemen Pengawasan Kualitas Terpadu*. Jakarta: CV Rajawali.
- Manullang, M. 2002. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada Perss.
- Nitisemito, S. Alex. 1996. *Manajemen Personalia – Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia
- PB, Triton. 2009. *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Oryza.
- Sedarmayanti. 2004. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- \_\_\_\_\_ 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_. 2007. *Fungsi-fungsi Manajerial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2000. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, Bedjo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Steers, R.M. 1995. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Swastha, Basu dan Ibnu Sukoco. 1997. *Pengantar Bisnis Modern*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Sugiyono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

# LAMPIRAN



**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL**  
**UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG ( UNNES )**  
**FAKULTAS EKONOMI JURUSAN MANAJEMEN**  
Kampus Sekaran Gunungpati, Gedung C6 Telp. 562686 Semarang

---

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Saudara Karyawan

PT. Yuro Mustika

Di Purbalingga

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi tugas akhir perkuliahan yang berupa penyusunan skripsi dengan judul “ **Pengaruh Lingkungan dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Yuro Mustika Purbalingga** “, maka saya mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi angket guna mencari data berkaitan dengan judul tersebut.

Jawaban Bapak/Ibu/Saudara akan sangat membantu keberhasilan penelitian yang sedang dilaksanakan. Oleh karena itu, saya sangat mengharapkan kesediaan, kesungguhan dan kejujuran Bapak/Ibu/Saudara dalam menjawab setiap pertanyaan. Saya akan sangat menghargai setiap jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara berikan dan akan tetap dijaga kerahasiaannya, serta tidak akan berpengaruh terhadap kedudukan dan status Bapak/Ibu/Saudara saat ini. **Hasil dari angket ini semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian.**

Demikian surat permohonan ini saya buat, atas kesedian dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

Semarang, Desember 2010

Peneliti

( Ravela Septianingrum )

**KUESIONER MENGENAI DATA PRIBADI**

1. Nama : .....
2. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
3. Umur : .....Tahun
4. Pendidikan Terakhir : a. SD d. Diploma/Sarjana  
b. SLTP  
c. SLTA
5. Status perkawinan : a. menikah b. belum menikah c. duda/janda
6. Lama Bekerja : a. Antara 1 bulan sampai 1 tahun  
b. Antara 1 tahun sampai 2 tahun  
c. lebih dari 2 tahun

Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang sesuai dengan anda

### KUESIONER PENELITIAN

Berilah tanda silang (X) pada alternatif jawaban di sebelah kanan pernyataan di bawah ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Sdr/i.

Singkatan dalam kolom alternatif jawaban itu dimaknai sebagai berikut:

**SS** = **SANGAT SETUJU**

**S** = **SETUJU**

**RR** = **RAGU-RAGU**

**TS** = **TIDAK SETUJU**

**STS** = **SANGAT TIDAK SETUJU**

Bagaimana menurut pendapat anda mengenai hal-hal berikut ini:

#### Variabel Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
	<b>Kebersihan</b>					
1	Kebersihan di tempat kerja saya akan menimbulkan perasaan senang dalam bekerja					
2	Kebersihan dalam lingkungan kerja saya memberikan rasa nyaman dalam bekerja					
3.	Semangat kerja saya akan timbul dari ruang kerja yang bersih					
	<b>Penerangan</b>					
4	Penerangan kantor yang memadai membantu saya bekerja secara efektif					
5.	Cahaya matahari yang masuk ke dalam ruang kerja saya tidak menimbulkan kesilauan pada mata yang					

	dapat mengganggu pekerjaan					
6.	Penerangan pabrik yang cukup terang, mampu membuat saya lebih produktif					
	<b>Pertukaran udara</b>					
7.	Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik saya					
8.	Ventilasi di ruang kerja saya cukup, sehingga kesehatan saya terjamin					
9.	Cukupnya oksigen di tempat kerja saya, dapat memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani serta membantu pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja					
	<b>Keamanan kerja</b>					
10.	Keamanan di tempat kerja saya menjamin keselamatan kerja saya					
11.	Fasilitas peralatan yang saya gunakan dapat menjamin keselamatan kerja saya					
12.	Keamanan yang terjamin akan menimbulkan ketenangan bagi saya dalam bekerja					
	<b>Suara / musik</b>					
13.	Bagaimana bila pada saat jam kerja disertai dengan penggunaan musik yang dapat menggugah semangat dalam bekerja?					
14.	Penggunaan musik dapat mengurangi kelelahan dan					

	meningkatkan produksi					
	<b>Pewarnaan</b>					
15.	Pewarnaan dalam ruang kerja dapat mempengaruhi perasaan dan semangat saya dalam bekerja					
16.	Warna dinding di lingkungan tempat kerja saya tidak memantulkan cahaya yang menyilaukan dan tidak mengganggu kesehatan mata					
17.	Pewarnaan bukan hanya pada dinding saja, akan tetapi termasuk pewarnaan seragam karyawan.					
	<b>Kebersamaan</b>					
18.	Kerjasama antar rekan kerja terjalin dengan baik					
19.	Hubungan antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik					
20.	Pimpinan pandai menciptakan kondisi kerja yang kondusif					

### Variabel Pengawasan Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
	<b>Penentuan standar</b>					
21.	Diperlukan standar produksi untuk mengukur tingkat produktivitas karyawan					
22.	Pekerjaan saya menjadi lebih mudah dengan adanya penetapan standar produksi dari perusahaan					

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
	<b>Penilaian / pengukuran pekerjaan</b>					
23.	Saya selalu bisa menyelesaikan produksi sesuai target yang ditetapkan					
24.	Hasil kerja selalu menjadi tolak ukur penilaian atasan terhadap diri saya					
	<b>Pengukuran pelaksanaan kegiatan</b>					
25.	Pengawasan kerja selalu dilakukan setiap harinya					
26.	Sanksi yang tegas perlu diberikan bagi karyawan yang terlambat					
29.	Pemberian sanksi diberikan sesuai dengan penyimpangan/kesalahan yang dilakukan karyawan					
	<b>Perbandingan pelaksanaan dengan standar analisis penyimpangan</b>					
30.	Apabila kinerja saya tidak sesuai dengan yang ditetapkan, saya segera memperbaikinya					
	<b>Perbaikan atas penyimpangan</b>					
31.	Atasan/pimpinan sering mengevaluasi hasil kinerja yang telah dilakukan					
32.	Saya selalu memperbaiki pekerjaan setiap kali dilakukan penilaian kinerja					
33.	Atasan/pimpinan sering membantu setiap kali saya menemui kesulitan dalam bekerja					

**Variabel Produktivitas Kerja**

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
	<b>Jumlah hasil produksi yang dicapai</b>					
34.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
35.	Saya selalu berusaha mencapai kualitas hasil pekerjaan yang diberikan					
36.	Dengan adanya kerjasama tim dalam menyelesaikan pekerjaan, maka target produksi yang ditetapkan perusahaan dapat tercapai.					

**TERIMA KASIH**