



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, DISIPLIN KERJA, DAN
BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA
*HOME INDUSTRY ISMAN COLLECTION ADIWERNA***

SKRIPSI

Oleh:

Nidaun Nia'matul Amimah

NPM: 4120600111

Diajukan Kepada:

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Pancasakti Tegal

2024



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, DISIPLIN KERJA, DAN
BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA
*HOME INDUSTRY ISMAN COLLECTION ADIWERNA***

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh:

Nidaun Nia'matul Amimah

NPM: 4120600111

Diajukan Kepada:

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Pancasakti Tegal

2024



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, DISIPLIN KERJA, DAN
BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA
*HOME INDUSTRY ISMAN COLLECTION ADIWERNA***

SKRIPSI

Oleh:
Nidaun Nia'matul Amimah

NPM: 4120600111

Disetujui Untuk Skripsi

Tanggal: 30 Juli 2024

Dosen Pembimbing I


Dr. Mahben Jalil, S.E., M.M
NIDN. 0611037202

Dosen Pembimbing II


Sari Wiyanti, SE, M.Si.
NIDN. 0614097702

Mengetahui,


Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E., M.M., Ak., CA.
NIDN. 0628117502

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Nidaun Nia'matul Amimah
NPM : 4120600111
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas karyawan Pada *Home Industry* Isman *Collection* Adiwerna.

Telah diperiksa dan dinyatakan lulus dalam ujian skripsi yang dilakukan pada :

Hari : Selasa
Tanggal : 30 Juli 2024

Ketua Penguji



Setvowati Subroto, M.Si
NIDN : 0009057801

Penguji I



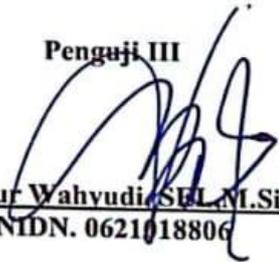
Jaka Waskito, SE., M.Si
NIDN. 0624106701

Penguji II



Mei Rani Amalia, SE., MM
NIDN. 0604058201

Penguji III



Catur Wahyudi, SE., M.Si
NIDN. 0621018806

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E., M.M., Ak., CA.
NIDN. 0628117502

MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya"

(Al- Baqarah:286)

It's fine to fake it until you make it,

until u do, until it true

-taylor swift-

PERSEMBAHAN

Dalam proses penelitian ini, saya sebagai peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada mereka yang selalu memberikan dukungan semangat dan bantuan selama proses penelitian skripsi ini berlangsung.

1. Pertama dan yang paling utama, saya ingin mengucapkan banyak banyak terimakasih kepada keluarga saya terutama kedua orang tua saya Yaitu Ibu Rahayu S.Pd dan bapak Saroji M.S.I yang selalu membantu saya, baik dari segi materil maupun moril. Dan terimakasih selalu memberi dukungan dan semangat dalam keadaan apapun serta selalu mendoakan atas keberhasilan saya.
2. Terimakasih juga kepada Bapak Dr. Mahben Jalil, S.E, M.M selaku dosen pembimbing I saya dan Ibu Sari Wiyanti, S.E, M.Si selaku dosen pembimbing II saya yang telah membantu mengarahkan dan memberi saran kepada saya selama proses penyusunan skripsi.
3. Saya juga ingin mengucapkan terima kasih kepada *Home Industry Isman Collection* Adiwerna yang telah memberikan saya kesempatan untuk melakukan penelitian ditempatnya. Terimakasih telah membantu saya dalam memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
4. Terimakasih juga untuk Heni Aliyatul Himah S.Pd dan Khoeru Khotibul Umam S.Sos. saya yang telah memberikan semangat dan support selama pengerjaan skripsi ini.

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nidaun Nia'matul Amimah

NPM : 4120600111

Program Studi : Manajemen

Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas karyawan pada *Home Industry Isman Collection Adiwerna*"

1. Merupakan hasil karya sendiri, dan apabila kemudian ditemukan adanya bukti plagiasi, pemalsuan data dan bentuk kecurangan lainnya. Saya bersedia menerima sanksi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Saya mengizinkan untuk dikelola oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal sesuai dengan aturan hukum dan etika yang berlaku

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Tegal, 24 Februari 2025

Yang menyatakan

Nidaun Nia'matul Amimah

ABSTRAK

NIDAUN NIA'MATUL AMIMAH, 2024. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA *HOME INDUSTRY ISMAN COLLECTION* ADIWERNA

Home Industry Isman Collection Adiwerna merupakan perusahaan konveksi yang memproduksi busana pakaian, terutama pakaian wanita. *Home Industry Isman Collection* Adiwerna memiliki visi untuk menjadi perusahaan konveksi dengan inovasi busana yang unggul, oleh karena itu karyawan harus memiliki produktivitas yang tinggi. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja Fisik, Disiplin Kerja dan Beban kerja terhadap Produktivitas karyawan pada *Home Industry Isman Collection* Adiwerna.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berjumlah 37 responden dan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh atau keseluruhan populasi dijadikan sampel. Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu Metode Suksesif Interval (MSI), Asumsi klasik, regresi berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi dengan menggunakan Aplikasi SPSS 22. Teknik analisis data yang digunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh Lingkungan kerja fisik, Disiplin Kerja dan Beban kerja terhadap Produktivitas karyawan pada *Home Industry Isman Collection* Adiwerna. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis regresi linear berganda pada uji t memperoleh nilai signifikansi sebesar 1.) Lingkungan Kerja Fisik $0,011 < 0,05$, t hitung $2,704 > 1,690$ t tabel 2.) Disiplin Kerja $0,008 > 0,05$, t hitung $-2.803 < t$ tabel $1,690$. 3.) Beban Kerja sebesar $0,000 < 0,05$. t hitung $4,412 > 1,690$ t tabel. Lingkungan kerja fisik, Disiplin Kerja dan beban kerja pada uji F memiliki nilai sebesar $0,000 < 0,05$, F hitung $10.891 > F$ tabel $3,276$.

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa 1.) Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan. 2.) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan. 3.) Beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan 5.) Lingkungan kerja fisik, Disiplin Kerja dan Beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan kerja fisik, Disiplin kerja, Beban kerja, Produktivitas karyawan

ABSTRACT

NIDAUN NIA'MATUL AMIMAH, 2024. THE INFLUENCE OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT, WORK DISCIPLINE AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN THE ISMAN COLLECTION ADIWERNA HOME INDUSTRY

Home Industry Isman Collection Adiwerna is a convection company that produces clothing, especially women's clothing. Home Industry Isman Collection Adiwerna has a vision to become a convection company with superior fashion innovation, therefore employees must have high productivity. This research aims to determine the influence of the physical work environment, work discipline and workload on employee productivity at the Isman Collection Adiwerna Home Industry.

The population used in this research was 37 respondents and the sample used was a saturated sample or the entire population was used as a sample. The method used is a quantitative method. The data collection techniques used were the Successive Interval Method (MSI), classical assumptions, multiple regression, hypothesis testing and coefficient of determination using the SPSS 22 application. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis.

The results of this research show the influence of the physical work environment, work discipline and workload on employee productivity at the Isman Collection Adiwerna Home Industry. This is proven by the results of the multiple linear regression hypothesis test in the t test which obtained a significance value of 1.) Physical Work Environment $0.011 < 0.05$, $t \text{ count } 2.704 > 1.690$ t table 2.) Work Discipline $0.008 > 0.05$, $t \text{ count } - 2.803 < t \text{ table } 1.690$. 3.) Workload of $0.000 < 0.05$. $t \text{ count } 4,412 > 1,690$ t table. The physical work environment, work discipline and workload in the F test have a value of $0.000 < 0.05$, $F \text{ count } 10,891 > F \text{ table } 3.276$.

The conclusions from this research show that 1.) The physical work environment partially influences employee productivity. 2.) Work discipline partially influences employee productivity. 3.) Workload partially influences employee productivity. 5.) Physical work environment, work discipline and workload simultaneously influence employee productivity.

Keywords: Physical work environment, work discipline, workload, employee productivity

KATA PENGANTAR

Sholawat serta salam kita panjatkan kepada junjungan kita semua baginda Nabi MUHAMAD SAW, dan tidak lupa kita panjatkan puji syukur kepada ALLAH SWT, atas segala rahmat dan karunianya yang telah dilimpahkan kepada kita semua, terutama kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian yang berjudul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA *HOME INDUSTRY ISMAN COLLECTION ADIWERNA*”.

Dalam menyelesaikan skripsi penelitian ini, peneliti banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak. Baik bantuan secara materil maupun moril. Maka pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terimakasih sedalam dalamnya kepada:

1. Dr. Dien Noviany R., S.E., M.M., Akt., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Ira Maya Hapsari Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pancasakti Tegal.
3. Dr. Mahben Jalil, S.E, M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang selama ini penuh kesabaran memberikan bimbingan serta arahan dalam menyempurnakan proposal penelitian ini.
4. Sari Wiyanti, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang selama ini juga memberikan arahan secara sabar dalam menghadapi berbagai rintangan selama mengerjakan proposal penelitian ini.

5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
6. Kepada semua yang telah memberikan kontribusinya dalam penyusunan proposal skripsi ini yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Peneliti menyadari proposal penelitian untuk skripsi ini tidak lepas dari kekurangan, maka kami mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan proposal penelitian untuk skripsi ini.

Akhir kata, peneliti berharap proposal penelitian untuk skripsi ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Tegal, 23 Juni 2024

Nidaun Nia'matul Amimah

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO.....	iiii
PERSEMBAHAN.....	v
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI.....	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	viii
KATA PENGANTAR	iviii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xivv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Landasan Teori.....	12
B. Penelitian Terdahulu	29
C. Kerangka Pemikiran Konseptual	41
D. Hipotesis	44
BAB III METODE PENELITIAN	46
A. Jenis Penelitian.....	46
D. Metode Pengumpulan Data.....	50
E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	52
F. Metode Analisis Data	53
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	64
A. Gambaran Umum Perusahaan	64
B. Hasil Penelitian.....	67
C. PEMBAHASAN	87
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	93
A. KESIMPULAN	93
B. SARAN.....	93
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN	97

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Data Lingkungan Kerja Pada Home Industry Isman <i>Collection</i>	4
2. Data Presensi Home Industry Isman <i>Collection</i> Tahun 2023	5
3. Realisasi dan Target Produktivitas Kerja	7
4. Penelitian Terdahulu	38
5. Data Karyawan Home Industry Isman <i>Collection</i>	47
6. Operasionalisasi Variabel	49
7. Skala Likert	51
8. Tabel Data Penyebaran Kuisisioner	67
9. Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
10. Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	69
11. Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	70
12. Tabel Uji Validitas Produktivitas (Y)	71
13. Tabel Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X1)	72
14. Tabel Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)	73
15. Tabel Uji Validitas Beban Kerja (X3)	74
16. Tabel Uji Reliabilitas	75
17. Tabel Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov	78
18. Tabel Hasil Uji Multikolonieritas	79

19. Tabel Hasil Uji Autokorelasi.....	81
20. Tabel Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	82
21. Tabel Hasil Uji t.....	85
22. Tabel Hasil Uji F	86
23. Tabel Hasil Koefisien Determinasi	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pemikiran Penelitian	43
2. Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji t)	60
3. Struktur Organisasi <i>Home Industry Isman Collection</i> Adiwerna	65
4. Grafik Pie karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	68
5. Gambar Grafik Pie karakteristik responden berdasarkan umur	69
6. Gambar Grafik Pie Karakteristik respinden berdasarkan pendidikan	70
7. Hasil Uji Normalitas Histogram	77
8. Uji Normalitas P-P Plot	78
9. Uji Heteroskedastisitas Scatterplot	81

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran Surat izin penelitian.....	98
2. Lampiran Surat balasan penelitian	99
3. Lampiran Permohonan penyebaran kuisisioner.....	100
4. Lampiran Dokumentasi Penyebaran Kuisisioner	106
5. Lampiran Deskripsi responden	107
6. Lampiran Tabulasi data penelitian	108
7. Lampiran Uji Validitas	112
8. Lampiran Uji Reliabilitas	114
9. Lampiran Transformasi data (MSI).....	115
10. Lampiran Hasil Uji Normalitas P-P Plot	119
11. Lampiran Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram.....	119
12. Lampiran Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov	120
13. Lampiran 13 Hasil Uji Multikolonieritas	120
14. Lampiran Hasil Uji Heteroskedastisitas	121
15. Lampiran Hasil Uji Autokorelasi.....	121
16. Lampiran Hasil Uji Regresi Linear berganda	121
17. Lampiran Hasil Uji Parsial (Uji t).....	122
18. Lampiran Hasil Uji Simultan (Uji F)	122
19. Lampiran Koefisine Determinasi	122
20. Lampiran Distribusi t Tabel.....	123
21. Lampiran Distribusi F Tabel.....	124

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Usaha konveksi merupakan salah satu bisnis di bidang pakaian jadi seperti kemeja, tunik, gamis dan lain-lain. Usaha konveksi merupakan usaha yang cukup menjanjikan bagi para pembisnis karena pakaian merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia sehingga akan selalu ada permintaan pasar yang jelas.

Salah satu faktor yang mempengaruhi proses produksi suatu konveksi adalah tenaga kerja. Tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting dalam proses produksi. Dengan meningkatnya produktivitas tenaga kerja maka dapat mendorong peningkatan hasil produksi. Peningkatan tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah peralatan kerja. Peralatan kerja yang baik dapat menunjang produktivitas kerja karyawan. Kurangnya kualitas peralatan kerja seperti usia peralatan yang sudah tua atau sudah melewati masa pakainya cenderung mengalami penurunan kualitas dan efisiensi kerja, kurangnya pemeliharaan peralatan yang kurang baik maka performanya akan menurun seiring waktu. Kelembaban tinggi atau debu juga dapat mempengaruhi kualitas dan performa peralatan.

Permasalahan sumber daya manusia dapat menyebabkan perusahaan mengalami kemunduran, terutama pada tingkat produktivitas yang menurun. Jika masalah ini terus berkembang maka dapat berakibat buruk bagi perusahaan karena produktivitas kerja termasuk faktor penunjang keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan.

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan (Tsauri, 2020:148). Karyawan yang memiliki hasil (*output*) yang sesuai dengan standar umum perusahaan dapat dikatakan memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Dengan produktivitas yang baik, perusahaan dapat menghasilkan produk yang dibutuhkan oleh konsumen secara konsisten dan seiring dengan itu tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan demikian produktivitas adalah hasil yang diperoleh karyawan dalam proses produksi.

Masalah yang dihadapi perusahaan pada saat ini adalah bagaimana meningkatkan produktivitas kerja agar perusahaan dapat bertahan dan berkembang sesuai tujuannya. Faktor lingkungan kerja, disiplin kerja, dan beban kerja merupakan hal terpenting dan tidak dapat dihindari oleh setiap perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar pekerja/karyawan dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga terciptanya produktivitas kerja yang maksimal (Enny W, 2019:56). Ketika lingkungan kerja baik, maka karyawan akan bekerja semaksimal mungkin dengan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya dalam perusahaan.

Disiplin kerja adalah suatu sikap mental yang dimiliki oleh karyawan dalam menghormati dan mematuhi peraturan yang ada di dalam organisasi tempatnya bekerja yang di landasi karena adanya tanggung jawab bukan karena

keterpaksaan (Tsauri, 2020:130). Dengan menghargai, menghormati, taat dan patuh terhadap peraturan perusahaan maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan (Budiasa, 2021). Jika karyawan merasa terbebani oleh banyaknya tanggungjawab pekerjaan yang harus diselesaikan, itu dapat menyebabkan berkurangnya produktivitas karyawan.

Home Industry Isman Collection Adiwerna berdiri sejak tahun 2000 di Desa Tembok Kidul Adiwerna Kabupaten Tegal. Isman diambil dari kata owner yaitu (Iis dan Rohman), pendiri konveksi ini yaitu Bapak Rohman dan Ibu Iis. *Home Industry Isman Collection* bergerak dibidang konveksi khususnya busana wanita untuk anak-anak maupun dewasa. Konveksi ini memproduksi berbagai model pakaian wanita seperti gamis, atasan kemeja, dress, tunik, dan lain sebagainya. Dalam mencapai tujuan perusahaan ada banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diantaranya adalah lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan beban kerja. Adapun jumlah karyawan pada *Home Industry Isman Collection* Adiwerna saat ini sebanyak 37 orang.

Dalam menjalankan kinerja untuk menunjang produktivitas kerja karyawan pada *Home Industry Isman Collection* diperlukan lingkungan kerja yang baik, untuk mencapai target perusahaan setiap bulan mengalami kenaikan. Lingkungan kerja yang baik memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Lingkungan

kerja yang baik dapat dilihat dari suasana kerja yang meliputi penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, tersedianya alat-alat pengaman, suara bising. Dengan adanya fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan, maka hal ini sangat berpengaruh langsung terhadap karyawan sehingga produktivitas pun meningkat. Dapat dilihat data lingkungan kerja di *Home Industry Isman Collection* kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman menyebabkan menurunnya produktivitas kerja karyawan pada tabel 1.

Tabel 1
Data Lingkungan Kerja Pada *Home Industry Isman Collection*

No	Indikator	Nilai	Keterangan
1.	Penerangan	Baik	Pencahayaan atau lampu dalam ruang kerja sudah sesuai.
2.	Sirkulasi udara	Kurang Baik	Sirkulasi udara kurang bagus sehingga menyebabkan suhu ruangan panas
3.	Kebersihan	Kurang Baik	Lingkungan kerja kurang bersih
4.	Penggunaan warna	Baik	Tata warna pada ruangan membuat suasana tidak membosankan.
5.	Keamanan	Kurang Baik	Tidak adanya cctv dan satpam yang menjadi petugas keamanan.
6.	Peralatan	Kurang Baik	Peralatan sudah lama dan kurangnya perawatan peralatan.

Sumber: *Home Industry Isman Collection* Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada pada *Home Industry Isman Collection* berada dalam kondisi kurang baik, karena adanya permasalahan pada lingkungan kerja yang berkaitan dengan sirkulasi udara yang kurang bagus menyebabkan suhu ruangan panas, tingkat kebersihan pada tempat kerja yang kurang baik, dan tidak adanya cctv dan petugas keamanan dan peralatan yang sudah lama di lingkungan kerja. Permasalahan yang sama juga diangkat oleh Egi Pratama dan Fitri Rezeki (2023) dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi

Ekstrinsik dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. NT Indonesia Cikarang Timur”, fenomena dalam penelitian tersebut terjadi penurunan produktivitas dikarenakan perusahaan tidak memperhatikan dan membangun lingkungan kerja fisik yang baik untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang tinggi.

Disiplin kerja karyawan pada *Home Industry Isman Collection* mengalami penurunan karena berkurangnya semangat karyawan dalam bekerja sehingga banyak ketidakhadiran karyawan, hal ini sangat berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja karyawan. Dapat dilihat pada tabel data presensi karyawan *Home Industry Isman Collection* menyebabkan menurunnya produktivitas kerja karyawan pada tabel 2.

Tabel 2
Data Presensi Home Industry Isman *Collection* Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Total Hari Kerja	Kehadiran karyawan seharusnya	Total Kehadiran Karyawan	Total Absensi / Bulan	Persentase kehadiran
Januari	37	26	962	941	21	97%
Februari	37	24	888	865	23	97%
Maret	37	27	999	984	15	98%
April	37	25	925	904	21	98%
Mei	37	27	999	962	37	96%
Juni	37	26	962	941	21	97%
Juli	37	26	962	932	30	96%
Agustus	37	27	999	961	38	96%
September	37	26	962	913	49	94%
Oktober	37	26	962	919	43	95%
November	37	26	962	929	33	96%
Desember	37	26	962	935	27	97%

Sumber: *Home Industry Isman Collection* 2023

Berdasarkan tabel 2 diatas, perhitungan tingkat kehadiran karyawan dengan menggunakan rumus sebagai berikut: Persentase kehadiran = total kehadiran/bulan : total kehadiran seharusnya/bulan x 100

(<https://www.linovhr.com/cara-menghitung-persentase-kehadiran-karyawan/>). Menunjukkan karyawan tidak hadir paling tinggi pada bulan September yaitu sebanyak 49 karyawan dan tingkat ketidakhadiran paling rendah terjadi pada bulan maret yaitu 15 karyawan. Dengan melihat hasil dari tingkat kehadiran menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan masih naik turun setiap bulannya yang dapat menyebabkan produktivitas menurun.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, kedisiplinan karyawan masih kurang, hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang sering masuk terlambat setelah istirahat, dan tidak menggunakan waktu dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat menyebabkan produktivitas menurun. Permasalahan yang sama juga diangkat oleh Ismail Usman (2016) dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Allo Jaya Di Bontang”, fenomena dalam penelitian tersebut terjadi penurunan produktivitas dikarenakan karyawan tidak disiplin seperti masuk kerja tidak tepat waktu, bekerja semaunya sendiri.

Adapun fenomena lainnya yang terjadi pada *Home Industry Isman Collection* kurangnya realisasi dari target produksi yang ditetapkan, hal tersebut karena masalah beban kerja yang harus dikerjakan oleh para karyawan pada waktu yang ditentukan terlalu banyak. Hal ini dapat menurunkan tingkat produktivitas kerja karyawan. Data realisasi dan target yang diperoleh dari *Home Industry Isman Collection* dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 1
Realisasi dan Target Produktivitas Kerja

No	Bulan	Target	Realisasi	Jumlah Karyawan (Orang)	Pencapaian (%)
1.	Januari	4000	4100	37	103%
2.	Februari	4000	4060	37	102%
3.	Maret	4000	4820	37	126%
4.	April	4000	4560	37	114%
5.	Mei	4000	3700	37	93%
6.	Juni	4000	4020	37	101%
7.	Juli	4000	3700	37	93%
8.	Agustus	4000	3580	37	90%
9.	September	4000	2840	37	71%
10.	Oktober	4000	3280	37	82%
11.	November	4000	3620	37	91%
12.	Desember	4000	3760	37	94%

Sumber: *Home Industry Isman Collection 2023*.

Berdasarkan tabel 3 diatas, perhitungan persentase pencapaian menggunakan rumus berikut: persentasi pencapaian = jumlah realisasi : jumlah target x 100 (<https://fazz.com/id/newsroom/b>). Target produksi yang harus dicapai perbulan yaitu 4000 pcs, tetapi terjadi tidak tercapainya target permintaan pada bulan Juli yaitu dengan presentase 93%, pada bulan Agustus pada presentase 90% dan pencapaian terendah pada bulan September hanya mencapai 71%. Tingkat tertinggi pencapaian terjadi pada bulan Maret yaitu mencapai 126%. Berdasarkan hasil wawancara adanya peningkatan dan penurunan jumlah produksi disebabkan karena permintaan pesanan yang masuk saat menjelang idul fitri permintaan meningkat dan setelah idul fitri permintaan menurun. Permasalahan yang sama juga diangkat oleh Wana Syarifah dkk (2023) dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”, fenomena dalam penelitian tersebut dimana terjadi penurunan produktivitas dikarenakan

karyawan dituntut untuk lebih agresif dan produktif dalam melaksanakan pekerjaannya dengan tepat waktu untuk mencapai target produksi sehingga karyawan merasa terbebani.

Berdasarkan hasil survei dari peneliti bahwa hasil produksi dan realisasi produk yang dihasilkan oleh karyawan mengalami penurunan. Usaha peningkatan produktivitas kerja karyawan yang dilakukan perusahaan saat ini belum mencapai hasil yang optimal karena masih adanya masalah yang terjadi di lingkungan kerja, disiplin kerja, dan beban kerja pada *Home Industry Isman Collection*. *Home Industry Isman Collection* mengalami penurunan produktivitas yang dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah lingkungan kerja yang kurang baik karena keadaan lingkungan kerja yang kurang nyaman seperti sirkulasi udara yang panas, tingkat kebersihan yang kurang bersih, kurangnya keamanan di lingkungan kerja, dan peralatan yang sudah lama. Yang kedua yaitu faktor disiplin kerja yang kurang baik karena banyak karyawan yang tidak menaati peraturan yang ada, kurang efisien dalam menggunakan waktu. Faktor yang ketiga yaitu beban kerja yang terlalu banyak sehingga karyawan merasa terbebani dalam mengerjakannya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada *Home Industry Isman Collection*”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan di *Home industry Isman Collection Adiwerna*?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan di *Home industry Isman Collection Adiwerna*?
3. Apakah beban kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan di *Home industry Isman Collection Adiwerna*?
4. Apakah terdapat pengaruh positif lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan beban kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan di *Home industry Isman Collection Adiwerna*?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menjawab masalah-masalah yang telah ditetapkan. Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan di *Home industry Isman Collection Adiwerna*
2. Untuk menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di *Home industry Isman Collection Adiwerna*
3. Untuk menganalisa pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan di *Home industry Isman Collection Adiwerna*

4. Untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan beban kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan di *Home industry Isman Collection* Adiwerna.

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberi manfaat diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Semoga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, dan dapat menjadi pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan produktivitas kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan beban kerja pada organisasi atau perusahaan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi pengembangan pengetahuan yang sudah diperoleh selama perkuliahan dan diharapkan mampu memberikan informasi sebagai referensi serta pendukung, juga rujukan penelitian kedepan.

- b. Bagi akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia serta memberikan sedikit informasi dan masukan yang diharapkan mampu memberikan manfaat baik dalam bidang akademik maupun praktisi.

c. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan dan digunakan untuk bahan masukan dan evaluasi untuk pengembangan dan tingkatan produktivitas karyawan *home industry isman Collection*

d. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi peneliti selanjutnya, memberikan sedikit gambaran sebelum melakukan penelitian dan menjadikan penelitian ini sebagai informasi pelengkap dalam penelitian yang sejenisnya

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Grand Theory*

Teori utama yang penelitian ini adalah teori keseimbangan yang dikemukakan oleh Blau (2022), produktivitas merupakan implementasi dari teori keseimbangan. Menurutnya, seseorang akan menunjukkan produktivitas kerja yang optimal apabila dirinya mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*).

2. Produktivitas Kerja

a) Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan rasio antara hasil kegiatan keluaran (*output*) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut pemasukan (*input*) Kussriyanto 1984:1 (dalam Tsauri, 2020:147).

Produktivitas merupakan faktor yang sangat penting dalam mempertahankan dan mengembangkan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan menginvestasikan sumber daya manusia untuk dapat memproduksi barang atau jasa.

Produktivitas juga dapat dikatakan perbandingan antar hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-

besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *output* yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. (Tsauri, 2020:148).

Dari beberapa definisi diatas dapat di simpulkan bahwa produktivitas yang baik adalah produktivitas yang optimal, yaitu produktivitas yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

b) Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas

Menurut Tsauri (2020:164-174) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain:

1) Kemampuan

Adalah kecakapan yang dimiliki berdasarkan pengetahuan, lingkungan kerja yang menyenangkan akan menambah kemampuan tenaga kerja.

2) Sikap

Sikap seseorang atau kelompok orang membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang, didalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan terciptanya hubungan yang selaras dan serasi serta seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3) Situasi dan keadaan lingkungan

Faktor ini menyangkut fasilitas dan keadaan dimana semua karyawan dapat bekerja dengan tenang serta kompensasi yang ada.

4) Motivasi

setiap tenaga kerja perlu diberikan motivasi dalam usaha meningkatkan produktivitas.

5) Upah

upah yang tidak sesuai dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja.

6) Tingkat pendidikan

Latar belakang Pendidikan dan Latihan dari tenaga kerja akan mempengaruhi produktivitas, karenanya perlu diadakan peningkatan pendidikan dan Latihan bagi tenaga kerja. Pendidikan dan Latihan dipandang sebagai suatu investasi di bidang sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dari tenaga kerja.

7) Perjanjian kerja

Merupakan alat yang menjamin hak dan kewajiban karyawan. Sebaiknya ada unsur-unsur peningkatan produktivitas kerja.

8) Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih, akan dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

c) Indikator-indikator produktivitas

Indikator produktivitas adalah suatu hal yang penting untuk tenaga kerja yang terdapat dalam organisasi. Dengan diterapkannya produktivitas, pekerjaan yang diinginkan dapat selesai dengan efektif dan efisien. Ini sangat dibutuhkan dalam pencapaian sasaran yang telah ditentukan. Menurut Qomariyah (2020:81) indikator-indikator produktivitas kerja antara lain:

1) Kemampuan

Kemampuan karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3) Semangat kerja

Merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.

4) Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5) Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai adalah peningkatan efektivitas dan hasil yang lebih efisien.

6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

3. Lingkungan Kerja

a) Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar pekerja/karyawan dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga tercapainya produktivitas kerja yang maksimal.

Menurut Nitisemito 2015:109 (dalam Enny W, 2019:56) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Ahyari 2015:124 (dalam Enny W, 2019:56) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang didalamnya terdapat unsur kondisi dimana karyawan tersebut bekerja.

Menurut Roksohadiprojo dan Gitosudarmo 2015:151 (dalam Enny W, 2019:56) mengemukakan lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan tempat kerja yang perlu diatur hingga tidak mengganggu pekerjaan para karyawan dan agar di peroleh kenaikan produktivitas dan berkurangnya biaya produksi tiap tahun.

Dari beberapa definisi lingkungan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar

pekerja/karyawan dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga tercapainya produktivitas kerja yang maksimal dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja dalam suatu perusahaan.

b) Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu prioritas yang dipikirkan oleh para karyawan, karena lingkungan kerja mungkin menjadi tempat di mana mereka dapat mengembangkan potensi dan keterampilannya. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengetahui adanya faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja.

Menurut Enny W (2019:58) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu:

- 1) Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

c) Jenis-jenis lingkungan kerja

Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis, yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Enny W (2019:58) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam kategori, yakni:

- (a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- (b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun

mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2) Lingkungan Kerja Non-fisik

Menurut Enny W (2019:59) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

d) Indikator lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti 201:46 (dalam Budiasa, 2021:41) indikator untuk mengukur lingkungan kerja fisik yaitu:

1) Penerangan atau cahaya pada tempat kerja

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tidak cepat lelah.

2) Temperatur atau suhu udara pada tempat kerja

Suhu udara adalah seberapa besar temperatur di dalam suatu ruang kerja karyawan. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang kurang nyaman untuk bekerja.

3) Kebersihan

Kebersihan merupakan salah satu hal yang dapat meningkatkan kualitas kondisi lingkungan kerja. Dengan lingkungan kerja yang bersih dan teratur dapat berdampak positif pada produktivitas.

4) Sirkulasi Udara

Udara yang segar dibutuhkan setiap manusia untuk bernafas, sirkulasi udara yang tidak bagus tentunya akan mempengaruhi kualitas udara dan pernapasan para pekerja. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5) Aroma pada tempat kerja

Adanya aroma yang tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bau an yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

6) Keamanan pada tempat kerja

Lingkungan kerja yang aman akan membuat kondisi tenaga kerja merasa nyaman dalam bekerja. Segala upaya dapat dilaksanakan untuk menciptakan kondisi aman di tempat kerja.

4. Disiplin Kerja

a) Pengertian disiplin kerja

Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi.

Tsauri, (2020:129) menyatakan bahwa disiplin terbentuk dari adanya kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua aturan dan norma yang telah ditetapkan. Hal ini berarti bahwa kedisiplinan terbentuk bukan dari suatu keterpaksaan tetapi harus dari kesadaran seseorang sehingga pelaksanaannya disiplin tidak hanya karena adanya hukuman bagi si pelanggar namun terbentuk dari adanya rasa tanggung jawab yang dimiliki orang tersebut. Dengan terbentuknya rasa disiplin dalam diri setiap orang, maka hal tersebut dapat meningkatkan gairah kerja dan tujuan organisasi maupun individu akan terlaksana dengan baik.

b) Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Adanya disiplin kerja dalam perusahaan dapat membuat karyawan menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dengan baik. Baik buruknya disiplin kerja seseorang dalam bekerja tidak muncul begitu saja, melainkan dapat dilihat dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tegaknya suatu disiplin dalam perusahaan. Menurut Ghazali Saydan (dalam Tsauri, 2020:137) faktor-faktor tersebut antara lain:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

- 2) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 3) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 4) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat di jadikan pegangan
- 5) Keberatan pimpinan dalam mengambil Tindakan
- 6) Tidak adanya perhatian kepada para karyawan
- 7) Di ciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

c) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2005:194) terdapat banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar mereka bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan

perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang baik.

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5) Waskat (Pengawasan Melekat)

Waskat adalah Tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan Tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun

horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

5. Beban Kerja

a) Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi

Menurut Yuniarsih 2019:40 (dalam Budiasa, 2021:30) beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar. Sedangkan menurut Johari 2018 (dalam Budiasa, 2021:30) Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Dari beberapa definisi di atas, dapat dinyatakan bahwa beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu setra upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan.

b) Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja

Menurut Gibson 2009 (dalam Budiasa, 2021:32) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu:

1) *Time pressure* (tekanan waktu)

Secara umum dalam hal tertentu, waktu akhir (dead line) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan kuantitatif ketika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi Kesehatan seseorang berkurang.

2) Jadwal kerja atau jam kerja

Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stress di lingkungan kerja. Hal ini berhubungan dengan penyesuaian waktu antara pekerjaan dan keluarga terutama jika pasangan suami-istri samasama bekerja. Jadwal kerja standar adalah 8 jam sehari selama seminggu. Untuk jadwal kerja ada tiga tipe, yaitu: night shift, long shift, flexible work schedule. Dari ketiga tipe jadwal kerja tersebut, long shift dan night shift dapat berpengaruh terhadap Kesehatan tubuh seseorang.

3) *Role ambiguity* dan *role conflict*

Role ambiguity atau kemenduaan peran dan *role conflict* atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya. Hal ini dapat sebagai hal yang mengancam atau menantang.

4) Kebisingan

Kebisingan dapat mempengaruhi pekerja dalam hal Kesehatan dan performanya. Pekerja yang kondisi kerjanya sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya, dimana dapat mengganggu konsentrasi dan otomatis mengganggu pencapaian tugas sehingga dapat dipastikan semakin memperberat beban kerjanya.

5) *Information overload*

Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Kemajemukan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja yang serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin kompleks informasi yang diterima, dimana masing-masing menuntut konsekuensi yang berbeda dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja dan efek lanjutannya bagi Kesehatan jika tidak tertangani dengan baik.

6) *Temperatur extremes* atau *heat overload*

Sama halnya dengan kebisingan, faktor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya temperatur dalam ruangan juga berdampak pada Kesehatan. Hal ini utamanya jika kondisi tersebut berlangsung lama dan tidak ada peralatan pengamanannya.

7) *Repetitive action*

Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja yang menggunakan komputer dan menghabiskan Sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja assembly line yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton yang pada akhirnya dapat menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat. Aspek ergonomic dalam lay out tempat kerja.

8) Tanggung jawab

Setiap jenis tanggung jawab (*responsibility*) dapat merupakan beban kerja bagi Sebagian orang. Jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda, berbeda pula fungsinya sebagai penekan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyak tanggung jawab terhadap barang, semakin rendah indikator tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan.

c) **Indikator-indikator beban kerja**

Menurut Budiasa (2021:35) adapun dimensi dan indikator beban kerja, adalah sebagai berikut:

1) Beban waktu (*time load*)

Menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan, memantau tugas atau pekerjaan. Adapun indikator dari beban waktu yaitu: pekerjaan dengan kesulitan tinggi dan pekerjaan tidak sesuai kompetensi.

2) Beban usaha mental (*mental effort load*)

Beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya. Adapun indikator dari beban usaha mental yaitu: kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan, target yang harus dicapai, dan tidak punya waktu luang.

3) Beban tekanan psikologis (*psychological effort load*)

Beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan. Adapun indikator dari beban psikologis yaitu: pekerjaan berlebih, tugas tambahan dan fasilitas kesehatan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis melakukan penelitian. Penelitian ini merujuk pada penelitian terdahulu berikut ini:

1. Penelitian Nadia Puspita Sari, Taufik Akbar, dan Erwin Syahputra (2023) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Mukti Mulyo. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Mukti Mulyo.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja ditunjukkan nilai sig $0,016 < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,571 > 2,048$ dengan demikian variabel kompensasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan CV. Mukti Mulyo. Pengujian hipotesis pengaruh variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai sig $0,001 < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,715 > 2,048$ dengan demikian variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja karyawan CV. Mukti Mulyo. Hasil pengujian hipotesis fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja memiliki nilai sig $0,022 < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,423 > 2,048$ dengan demikian variabel fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja karyawan CV. Mukti Mulyo. penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2) dan Fasilitas kerja (X_3) memiliki nilai sig $0,000 < 0,05$ dan juga dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $17,703 > 2,946$ dengan demikian variabel kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan CV. Mukti Mulyo.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Nadia Puspita Sari, Taufik Akbar, dan Erwin Syahputra terdapat pada variabel independen yaitu lingkungan kerja fisik dan variabel dependen yaitu produktivitas kerja.

2. Penelitian Dini Riskhi Ariani, Sri Langgeng Ratnasari, dan Rona tanjong (2020) dengan judul Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin kerja, dan Beban

Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja, disiplin kerja dan beban kerja Bersama-sama dapat berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Buana Cipta Propertindo.

Hasil penelitian ini terdapat variabel rotasi jabatan memiliki nilai t hitung $6.684 > 1.68$ t tabel dan signifikansi $0.000 < 0.05$ dengan demikian variabel rotasi jabatan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Buana Cipta Propertindo. Pada variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung $3.524 > 1.681$ t tabel dan signifikansi $0.001 < 0.05$, dengan demikian variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Buana Cipta Propertindo. Berdasarkan hasil olahan data maka diperoleh nilai F hitung $56.249 > 2.82$ F tabel serta nilai signifikan $0.000 < 0.05$, dengan demikian rotasi kerja, disiplin kerja dan beban kerja secara Bersama-sama berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Buana Cipta Propertindo.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Dini Riskhi Ariani, Sri Langgeng Ratnasari, dan Rona tanjong terdapat pada variabel independen yaitu disiplin kerja dan beban kerja dan variabel dependen yaitu produktivitas kerja.

3. Penelitian Wico J Tarigan, Rosita Manawari Girsang, dan Sri Martina (2022) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Astra Honda Pematangsiantar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja

Fisik dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Astra Honda Pematangsiantar.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai t hitung sebesar 5.912 dengan probabilitas $\text{sig } 0,000 < \text{dari } \alpha = 0,05$ maka hasil ini menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Pada variabel lingkungan kerja tidak fisik memiliki nilai t hitung -0,969 dengan probabilitas $-0,969 > 0,05$ maka hasil ini menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak fisik tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Wico J Tarigan, Rosita Manawari Girsang, dan Sri Martina terdapat pada variabel independen yaitu lingkungan kerja fisik dan pada variabel dependen yaitu produktivitas.

4. Penelitian Fadzil Hanafi Asnora (2020) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Akademi Mandiri Medan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Akademi Mandiri Medan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari nilai t -tabel dengan derajat $93-2= 91$ dan taraf nyata 5% adalah 1.986. Nilai t -hitung $b_1 < t$ -tabel ($-1.556 < 1.986$), maka variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel beban kerja yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dilihat dari nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2.545 > 1.986$). sedangkan variabel disiplin kerja

berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.484 > 1986$).

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Fadzil Hanafi Asnora terdapat pada variabel independen yaitu beban kerja dan disiplin kerja, dan terdapat pada variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan.

5. Penelitian Prilly Kurnia Putri Manoppo, Bernhard Tewel, dan Irvan Trang (2021) dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Empat Saudara Manado. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan integritas terhadap produktivitas karyawan pada PT. Empat Saudara Manado.

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel beban kerja memiliki $t_{hitung} = 2,223 > t_{tabel} = 2,002$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,030 < 0,05$ maka hasil ini menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai $t_{hitung} = 4,836 > t_{tabel} = 2,002$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka hasil ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pada variabel integritas memiliki nilai $t_{hitung} = 10,981 > t_{tabel} = 2,002$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka hasil ini menyatakan bahwa integritas berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Empat Saudara Manado.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Prilly Kurnia Putri Manoppo, Bernhard Tewel, dan Irvan Trang adalah pada variabel independen yaitu beban kerja dan lingkungan kerja, dan pada variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan.

6. Penelitian Syafira Nofwanda dan Kusdiyanto (2023) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM: Studi Kasus pada Konveksi Hadi Jaya Makmur Sukoharjo. Hasil penelitian ini adalah secara parsial suasana kerja, tingkat stress, dan kedisiplinan terhadap produktivitas karyawan UMKM konveksi Hadi Jaya Makmur Sukoharjo.

Hasil penelitian ini menunjukkan pada variabel disiplin kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,120 > 1,660$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ maka hasil ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan Konveksi Hadi Jaya Makmur Sukoharjo. Pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,503 > 1,660$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$ maka hasil ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan Konveksi Hadi Jaya Makmur Sukoharjo. Pada variabel stress kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,174 > 1,660$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,032 < 0,05$ maka hasil ini menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan Konveksi Hadi Jaya Makmur Sukoharjo. Berdasarkan nilai olahan data maka dapat diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$

(6,302 > 2,70) dan nilai signifikan dengan besarab $0,001 < 0,05$ maka hasil ini menyatakan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan stress kerja mempengaruhi produktivitas karyawan Konveksi Hadi Jaya Makmur Sukoharjo.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian syafira Nofwanda dan Kusdiyanto terdapat pada variabel independen yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja. Pada variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan.

7. Penelitian Sobur Sobirin, Arga Sutriana, dan Suci Putri Lestari (2023) Pengaruh Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi DI Ssc Quality Tasikmalaya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di Ssc Quality Tasikmalaya.
8. Penelitian Windi Wulandari (2023) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan CV. Meera Jaya Sentosa). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan perusahaan CV. Meera Jaya Sentosa di Tasikmalaya.

Hasil penelitian ini menunjukkan pasa variabel kompetensi memiliki nilai probabilitas sebesar $0,000 < \text{sig } \alpha 0,05$ maka hasil ini menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Pada variabel beban kerja memiliki nilai probabilitas sebesar $0,002 <$

sig α 0,05 maka hasil ini menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Meera Jaya Sentosa.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Windi Wulandari adalah pada variabel independen yaitu beban kerja dan pada variabel dependen yaitu produktivitas kerja.

9. Penelitian Ike Susanti dan Indriana Kristiawati (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Kualitas Produk Terhadap Produktivitas Karyawan Home Industry (Konveksi Kerudung) di Villa *Collection* Laren Lamongan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Kualitas Produk Terhadap Produktivitas Karyawan Home Industry (Konveksi Kerudung) di Villa *Collection* Laren Lamongan.

Hasil penelitian ini ditunjukkan pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,376 > 2,012$) maka hasil ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pada variabel pelatihan memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,303 < 2,012$) maka hasil ini menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pada variabel kualitas produk memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-2,609 > 2,012$) maka hasil ini menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kualitas produk terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan olahan data maka dapat diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai $21,908 > 3,20$ yang berarti ada pengaruh yang

signifikan antara variabel lingkungan kerja, pelatihan dan kualitas produk secara simultan terhadap produktivitas karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Ike Susanti dan Indriana Kristiawati terdapat pada variabel independen yaitu lingkungan kerja dan variabel dependen yaitu produktivitas karyawan.

10. Penelitian Eka Darmasari (2022) dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sinar Utama Yamaha Kota Samarinda. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini ditunjukkan pada variabel beban kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,296 > 2,022$) serta nilai $sig. = 0,002 < \alpha = 0,05$ maka hasil ini menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Pada variabel stress kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,408 > 2,022$) serta nilai $sig. = 0,021 < \alpha = 0,05$ maka hasil ini menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Eka Darmasari terdapat pada variabel independen yaitu beban kerja dan variabel dependen yaitu produktivitas kerja.

Tabel 4
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Nadia Puspita Sari, Taufik Akbar, Erwin Syahputra (2023) https://prin.or.id/index.php/cemerlang/article/view/1862	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Mukti Mulyo	Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Fasilitas Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja	Persamaan pada variabel dependen yaitu produktivitas kerja dan variabel independen adalah lingkungan kerja fisik	Perbedaan pada variabel dependen yaitu kompensasi dan fasilitas kerja
2.	Dini Riskhi Ariani, Sri Langgeng Ratnasari, Rona Tanjung (2020) https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/view/2723	Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Buana Cipta Propertindo	Persamaan pada variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan dan variabel independen adalah disiplin kerja dan beban kerja	Perbedaan pada variabel independen yaitu rotasi jabatan
3.	Wico J Tarigan, Rosita Manawari Girsang, Sri Martina (2022) https://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/Manager/article/view/7764	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. Astra Honda Pematangsiantar	Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Tidak Fisik berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas karyawan PT Astra Honda	Persamaan pada variabel dependen yaitu produktivitas karyawan dan variabel independen adalah lingkungan kerja fisik	Perbedaan pada variabel independen yaitu lingkungan kerja non fisik
4.	Fadzil Hanafi Asnora (2020) https://jurnal.ulb.ac.id/	Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja, dan	Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Disiplin	Persamaan pada variabel dependen yaitu produktivitas	Perbedaan pada variabel independen

	index.php/ecobisma/article/view/1551	Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV. Akademi Mandiri Medan	Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Akademi Mandiri Medan	karyawan dan variabel independen adalah disiplin kerja dan beban kerja	yaitu budaya organisasi
5.	Prilly Kurnia Putri Manoppo, Bernhard Tewel, Irvan Trangn (2021) https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/36595	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Empat Saudara Manado	Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Empat Saudara Manado	Persamaan pada variabel dependen yaitu produktivitas karyawan dan variabel dependen adalah beban kerja dan lingkungan kerja	Perbedaan pada variabel dependen yaitu integritas
6.	Syafira Nofwanda & Kusdiyanto (2023) https://journal.laaroiba.ac.id/index.php/elmal/article/view/5607	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM: Studi Kasus Pada Konveksi Hadi Jaya Makmur Sukoharjo	Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Konveksi Hadi Jaya Makmur Sukoharjo	Persamaan pada variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan dan variabel independen adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja	Perbedaan pada variabel independen yaitu stress kerja
7.	Sobirin, Arga Sutrisna, Suci Putri Lestari (2023) https://prin.or.id/index.php/mri/article/view/1837/1788	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi	Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas	Persamaan pada variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan dan variabel independen	Perbedaan pada variabel independen yaitu kompensasi

		Di Ssc Quality Tasikmalaya	Kerja Karyawan Ssc Quality Tasikmalaya	adalah disiplin kerja	
8.	Windi Wulandari (2023) https://jurnal.panengen.com/index.php/djods/	Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan CV. Meera Jaya Sentosa)	Kompetensi dan Beban Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Meera Jaya Sentosa	Persamaan pada variabel dependen yaitu produktivitas karyawan dan variabel independen adalah beban kerja	Perbedaan pada variabel independen yaitu kompetensi
9.	Ike Susanti dan Indriana Kristiawati, (2019) http://ojs.stie-labuhanbatu.ac.id/index.php/	Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Kualitas Produk Terhadap Produktivitas Karyawan Home Industry (Konveksi Kerudung) Di Vila Collection Laren Lamongan	Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Kualitas Produk berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Home Industry Vila Collection Laren Lamongan	Persamaan pada variabel dependen yaitu produktivitas karyawan dan variabel independen adalah lingkungan kerja	Perbedaan pada variabel independen yaitu pelatihan dan kualitas produk
10.	Eka Darmasari (2022) http://ejournals.unmul.ac.id/index.php/jadbis/index	Pengaruh beban kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sinar Utama Yamaha Kota Samarinda	Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sinar Utama Yamaha Kota Samarinda	Persamaan pada variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan dan variabel independen adalah beban kerja	Perbedaan pada variabel independen yaitu stress kerja

C. Kerangka Pemikiran Konseptual

Menurut Sugiyono, (2017:60) mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Fisik (X1), Disiplin Kerja (X2), Beban Kerja (X3) sebagai variabel bebas, dan Produktivitas Kerja (Y) sebagai variabel terikat. Berikut ini adalah gambaran kerangka berfikir dalam penelitian ini.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Sedarmayanti, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, 2018). Kondisi keadaan tempat kerja merupakan salah satu yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan, yang akan berdampak pada tinggi rendahnya produktivitas kerja yang dilakukan oleh karyawan, tata letak, suhu udara, pencahayaan sangat mempengaruhi produktivitas kerja para karyawan. Hal ini membuat para atasan harus memikirkan untuk menata ulang lingkungan kerja agar lebih efektif dan efisien bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dari uraian diatas dapat dilihat bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor pendukung tinggi rendahnya produktivitas kerja yang dilakukan karyawan, lingkungan kerja yang baik, efektif dan efisien bagi karyawan dalam melakukan produktivitas kerja yang

nantinya akan membuat optimal tidaknya produktivitas kerja karyawan yang dilakukan dalam menyelesaikan tugasnya.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Persaingan perusahaan tidak lepas dari bagaimana tingkat disiplin di dalam perusahaan tersebut. Untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan bermoral baik dalam perusahaan diperlukan adanya pengendalian terhadap individu-individu yang ada di perusahaan agar tercipta hubungan yang baik antara manajer dengan bawahan maupun antar karyawan

Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari perusahaan dalam bentuk tertulis maupun tidak. Disiplin digunakan sebagai alat ukur para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran karyawannya. Setiap karyawan dituntut untuk memiliki sikap disiplin yang tinggi. Dari kedisiplinan karyawan yang tinggi akan meningkatkan produktivitas karyawan.

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

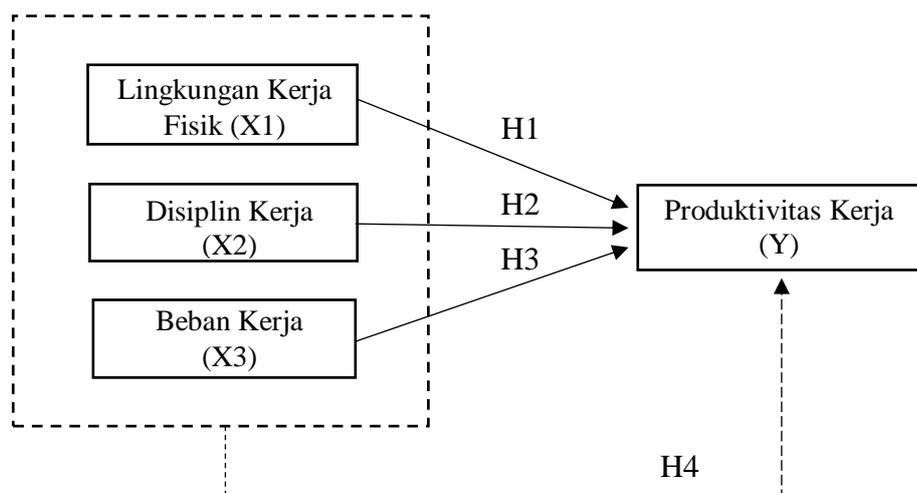
Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh para karyawan dalam waktu tertentu, beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang dapat menimbulkan stress. Setiap perusahaan harus memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada para karyawan, karena manusia memiliki keterbatasan dari segi psikis atau

mental, jika karyawan diberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan maka dapat meningkatkan produktivitas karyawan, namun jika beban kerja diberikan diluar batas kemampuannya tentu dapat berdampak negatif pada produktivitas.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan beban kerja berpengaruh secara simultan/bersama-sama terhadap produktivitas karyawan. Ini dijelaskan apabila lingkungan kerja fisik yang dirasakan karyawan baik maka produktivitas karyawan akan meningkat, jika karyawan memiliki rasa disiplin kerja yang tinggi maka dapat berpengaruh pada produktivitas karyawan meningkat, beban kerja sangat berpengaruh untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Dari analisis diatas maka dapat disusun kerangka pemikiran penelitian ini yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran Penelitian

Keterangan :

- ▶ = Pengaruh secara parsial
▶ = Pengaruh secara simultan

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas karyawan dihadapkan pada beberapa faktor, diantaranya adalah lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan beban kerja.

D. Hipotesis

(Sugiyono, 2017:63) menjelaskan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah sudah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dalam penelitian ini hipotesis akan di uji ada atau tidaknya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel *independent* (variabel X) yaitu Lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan beban kerja dengan variabel *dependent* (variabel Y) yaitu produktivitas kerja.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

- H1: Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di *Home Industry Isman Collection* Adiwerna
- H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di *Home industry Isman Collection* Adiwerna
- H3: Beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di *Home industry Isman Collection* Adiwerna

H4: Lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di *Home industry Isman Collection* Adiwerna.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian merupakan yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi, serta bertujuan untuk memecahkan masalah. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang analisis datanya menggunakan numerik atau angka. Metode penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2017:14).

Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian yang digunakan berupa angka-angka dan menggunakan analisis statistik. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa angka-angka pada jawaban kuesioner untuk menganalisis lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada *Home industry Isman Collection Adiwerna*. Jumlah karyawan pada *Home industry Isman Collection Adiwerna* adalah 37 orang karyawan.

Tabel 5
Data Karyawan Home Industry Isman Collection

No	Bagian	Jumlah Karyawan (orang)
1	<i>Cutting</i>	10
2	<i>Sewing</i>	15
3	<i>Finishing</i>	12
	Jumlah	37 Karyawan

Sumber: *Home Industry Isman Collection*

Pada tabel 5 dijelaskan bahwa *Home Industry Isman Collection* memiliki jumlah karyawan pada bagian *Cutting* yaitu 10 orang karyawan, *Sewing* yaitu 15 karyawan, dan pada bagian *finishing* yaitu 12 orang karyawan. Jadi jumlah karyawan pada *Home Industry Isman Collection* yaitu 37 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, sampel yang akan diambil menggunakan Teknik pengambilan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017:85). Maka dari itu peneliti menggunakan sampel berjumlah 37 responden.

C. Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel

1. Definisi Konseptual

Definisi konseptual merupakan Batasan terhadap masalah-masalah variabel yang dijadikan pedoman dalam penelitian sehingga akan memudahkan dalam mengoperasionalkan di lapangan. Berikut merupakan beberapa definisi konseptual yang berhubungan dengan yang akan di teliti, antara lain:

a) Produktivitas kerja

Produktivitas merupakan perbandingan hasil yang diperoleh dari penggunaan keseluruhan sumber daya, atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber daya yang digunakan (input). (Prabowo & Widodo, 2018)

b) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan keseluruhan keadaan yang ada di tempat kerja dan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

c) Disiplin kerja

Disiplin merupakan arah melatih dan membentuk seseorang untuk berbuat lebih baik. Disiplin adalah proses yang menumbuhkan perasaan individu untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif dengan mematuhi peraturan organisasi (Tsauri, 2013:127)

d) Beban kerja

Beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu karyawan dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan, waktu atau Batasan waktu yang dimiliki oleh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2. Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2017:39) operasionalisasi dalam variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Operasionalisasi variabel bertujuan untuk mengarahkan variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian agar sesuai dengan pengukuran yang telah ditentukan. Variabel yang akan diteliti pada penelitian ini menggunakan variabel bebas (*independent*) yaitu Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja, dan variabel terikat (*dependent*) Produktivitas Karyawan. Dari variabel yang ditentukan maka didapatkan dimensi, dan kemudian didapatkan indikator. Dari indikator ini dapat digunakan sebagai pembuatan angket atau kuesioner.

Instrumen pada penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner dengan kisi-kisi sebagai berikut:

Tabel 6
Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator	No Item	Skala	Sumber
1.	Produktivitas (Y)	1. Kemampuan	1. Kemampuan dan keterampilan karyawan	1,2	Likert	Menurut (Qomariyah, 2020:81)
		2. Peningkatan Hasil	1. Mencapai target dengan peningkatan semangat	3,4		
		3. Pengembangan diri	1. Pelatihan kerja dan pemeriksaan terhadap karyawan	5,6		
		4. Kualitas mutu	1. Bekerja dengan teliti 2. Hasil maksimal	7,8, 9,10		
2.	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	1. Penerangan	1. Pencahayaan dan penerangan cukup	1,2,	Likert	Menurut Sedarmayanti 2011:46 (dalam

		2. Suhu Udara	1. Suhu ruangan dan kelembaban	3,4		Budiasa, 2021:41)
		3. Sirkulasi udara	1. Ventilasi udara	5,6		
		4. Aroma pada tempat kerja	1. Kebersihan lingkungan	7,8		
		5. Keamanan	1. Perlindungan tenaga kerja	9,10		
3.	Disiplin Kerja (X2)	1. Tujuan dan kemampuan	1. Tujuan Pekerjaan dan Kemampuan karyawan	1,2	Likert	Menurut (S.P.Hasibuan, 2005:194)
		2. Teladan pimpinan	1. Keteladanan pimpinan	3,4		
		3. Balas jasa	1. Gaji	5,6		
		4. Keadilan	1. Keadilan pimpinan	7,8		
		5. Ketegasan	1. Ketegasan pimpinan	9,10		
4.	Beban Kerja (X3)	1. Beban waktu	1. Pekerjaan dengan kesulitan tinggi 2. Pekerjaan tidak sesuai kompetensi	1,2, 3,4	Likert	Menurut (Budiasa, 2021:35)
		2. Beban usaha mental	1. Ketepatan dalam mengerjakan pekerjaan 2. target yang harus dicapai	5,6, 7,8		
		3. Beban tekanan psikologis	1. Pekerjaan berlebih	9,10		

D. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari narasumber atau langsung dari subyek penelitian. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah:

1. Observasi

Observasi merupakan proses pengumpulan data informasi dengan cara pengamatan langsung pada objek penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi objek adalah *Home Industry Isman Collection Adiwerna*.

2. Wawancara

Wawancara merupakan metode untuk mendapatkan informasi dengan cara tanya jawab secara langsung maupun tidak langsung antara pewawancara

dengan narasumber, dalam penelitian ini wawancara dilakukan secara struktur dan tidak terstruktur untuk memperoleh data informasi Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan *Home Industry Isman Collection* Adiwerna.

3. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:142) kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup pada karyawan *Home Industry Isman Collection* Adiwerna.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala *likert* yaitu 5 (lima) butir skala yang dapat mencerminkan pendapat responden. Peneliti memberikan lima alternatif jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 yang dapat dilihat pada tabel skala *libert*, sebagai berikut:

Tabel 7
Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (RG)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2017)

Skala *Likert* diperoleh dari responden yang menentukan salah satu dari jawaban yang terdapat pada kuesioner. Nilai yang di dapat kemudian di jumlah menjadi nilai total yang akan diartikan sebagai tingkatan responden dalam skala *Likert*.

Instrumen pada penelitian ini menggunakan kuesioner, terdapat tiga variabel independen yaitu Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja, sedangkan pada variabel dependen terdapat satu variabel yaitu Produktivitas Kerja Karyawan.

E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Pada penelitian kuantitatif terdapat pengujian instrumen penelitian. Pengujian instrumen penelitian bertujuan untuk menguji kelayakan dan kesesuaian butir-butir pertanyaan yang akan digunakan pada kuesioner penelitian dalam memperoleh data.

1. Uji validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan sebagai alat ukur sah atau valid tidaknya suatu data, hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang akan diteliti. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, setiap pertanyaan dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel.

Menurut Sugiyono (2017:267) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dengan skor total, memakai rumus korelasi *product moment*:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

r_n = Nilai Koefisien Pearson

n = Jumlah responden

$\sum x$ = Jumlah nilai dalam distribusi X

$\sum y$ = Jumlah nilai dalam distribusi Y

$\sum xy$ = Jumlah hasil antara variabel X dan variabel Y

Keputusan pengujian uji validitas responden dengan menggunakan taraf nyata signifikan sebagai berikut:

- 1) Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,361 maka data dinyatakan valid
- 2) Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ 0,361 maka data dinyatakan tidak valid.

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan yang dimana merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Reliabilitas merupakan suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Menggunakan rumus.

F. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses pengolahan data yang telah dikumpulkan sebelumnya, supaya data yang dikumpulkan bermanfaat, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan.

1. Metode Transformasi Data

Sebelum melakukan kegiatan analisis regresi linier, penelitian yang menggunakan skala ordinal perlu diubah terlebih dahulu ke skala interval menggunakan *Metode successive interval* (MSI)

Langkah-langkah *Method Of Succesive Interval* (MSI) adalah sebagai berikut:

- a) Memperhatikan setiap butir jawaban responden dari kuesioner yang disebarkan
- b) Setiap butir pertanyaan telah menentukan frekuensi (f) dari jawaban responden yang menjawab skor 1, 2, 3, 4, dan 5 untuk setiap item pertanyaan
- c) Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
- d) Menentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor
- e) Gunakan tabel distribusi normal untuk menentukan nilai Z pada setiap PF (proporsi frekuensi)
- f) Menentukan skala (*scale value* = SV) untuk setiap skor jawaban yang diperoleh dengan menggunakan tabel tinggi densitas.
- g) Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

$$= \frac{\text{kepadatan batas bawah} - \text{Kepadatan batas atas}}{\text{daerah dibawah batas atas} - \text{Daerah dibawah batas bawah}}$$

- h) Setelah menentukan SV maka nilai skala ordinal ke interval yaitu nilai SV yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi

sama dengan 1 (satu). Adapun rumus yang digunakan untuk menentukan nilai transformasi adalah sebagai berikut:

$$Y = S_{vi} + [S_{vmin}] + 1$$

- i) Setelah mendapatkan nilai dari *transformed scale value*, nilai tersebut adalah nilai skala interval

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan pengujian yang bertujuan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dapat dianalisis dengan metode analisis linier berganda. Uji asumsi klasik terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Autokorelasi.

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah dengan uji *Kolmogorov Smirnov* (Ghozali, 2011:147).

Salah satu metode uji normalitas data yaitu menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*, dengan membandingkan *Asymptotic Significance* dengan $\alpha=5\%$. Hipotesis yang diuji adalah:

H_0 : Data terdistribusi normal

H_1 : Data tidak terdistribusi normal

Kriteria uji normalitas

Apabila *p-value (Asymp Sig)* > 0,05 maka H_0 diterima

Apabila *p-value (Asymp Sig)* \leq 0,05 maka H_0 ditolak

b) Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas dapat digunakan nilai *tolerance* atau *variance inflation factor (VIF)*. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan VIF > 10, jika nilai *tolerance* > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka hal tersebut menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas.

- 1) Nilai *tolerance* < 0,10 dan VIF > 10, maka terdapat gejala multikolinieritas
- 2) Nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, maka tidak terdapat gejala multikolinieritas.

c) Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* suatu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120). Pengujian heteroskedastisitas dapat dengan melihat grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED yaitu

ada atau tidaknya pola tertentu. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:137).

Sebagai cara untuk memperkuat uji scatterplot terdapat cara lain yaitu dengan pengujian uji park, yaitu apabila variabel independen memiliki nilai tingkat signifikan melebihi 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

3. Analisis regresi linier berganda

Dalam upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi linier berganda. regresi linier berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh serta hubungan antara variabel terikat (dependen) dengan dua atau lebih variabel bebas (independen) yang digunakan dalam penelitian. Dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. (Ghozali, 2016). Untuk regresi yang variabel independennya terdiri dari dua atau lebih regresinya disebut juga regresi berganda.

Rumus matematis dari regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + Q$$

Keterangan:

Y : Produktivitas Kerja

α : Konstanta

$\beta_1 - \beta_2$: Koefisien Regresi

X_1 : Lingkungan Kerja Fisik

X_2 : Disiplin Kerja

X_3 : Beban Kerja

Q : Error disturbances

4. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2017:63).

a) Uji parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018:98), uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi variasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, apakah variabel independen yaitu lingkungan kerja

fisik, disiplin kerja, dan beban kerja benar-benar berpengaruh secara individual terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja.

Langkah-langkah pengujian hipotesis parsial dengan menggunakan uji t adalah sebagai berikut:

1) Menentukan formulasi hipotesis

Rumusan hipotesis nihil dan alternatif untuk variabel lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja.

(a) Formula Hipotesis 1:

$H_0 : \beta_1 = 0$, tidak ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan *Home Industry Isman Collection* Adiwerna

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan *Home Industry Isman Collection* Adiwerna

(b) Formula Hipotesis 2

$H_0 : \beta_2 = 0$, tidak ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan *Home Industry Isman Collection* Adiwerna

$H_1 : \beta_2 \neq 0$, terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan *Home Industry Isman Collection* Adiwerna

(c) Formula Hipotesis 3

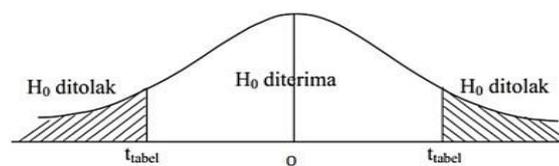
$H_0 : \beta_3 = 0$, tidak adanya pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan *Home Industry Isman Collection Adiwerna*

$H_1 : \beta_3 \neq 0$, terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan *Home Industry Isman Collection Adiwerna*

2) Taraf signifikan

Untuk menguji taraf signifikan akan digunakan uji t dua pihak dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 95% ($\alpha = 0,05$)

3) Kriteria Pengujian



Gambar 2

Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji t)

H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 ditolak apabila $-t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

4) Menghitung nilai t hitung

Kesalahan standar estimasi (*standard error of estimate*) dapat ditentukan dengan menggunakan formulasi sebagai berikut:

$$S_{Y.X.} = \sqrt{\frac{\sum Y^2 - a \cdot \sum Y - b \cdot \sum XY}{n-2}}$$

Untuk menguji keberartian analisis regresi tersebut, maka dapat dihitung dengan rumus:

$$S_b = \frac{S_{Y.X}}{\sqrt{\sum X^2 - \frac{\sum(X)^2}{n}}}$$

Menentukan nilai t_{hitung} dengan formulasi sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b - \beta}{S_b}$$

Keterangan:

b = Nilai Parameter

S_b = *Standar error of the regression coefficient*

$S_{Y.X}$ = standar error setiap variabel

5) Kesimpulan : H_0 diterima atau ditolak

b) Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018:96) Uji f adalah pengujian koefisien regresi secara uji serentak, yaitu uji statistik bagi koefisien regresi yang serentak atau bersama-sama mempengaruhi Y.

Dalam penelitian ini uji signifikansi simultan yaitu untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel dependen lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja.

1) Formulasi Hipotesis

Rumusan hipotesisi statistik dan hipotesis alternatifnya

$H_0 ; \beta_1 ; \beta_2 = 0$, artinya lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan beban kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja

$H_1 ; \beta_1 ; \beta_2 \neq 0$ artinya lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan beban kerja bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja

2) *Level Of Significance*

Level Of Significance yaitu untuk mengetahui signifikansi dari koefisien korelasi yang diperoleh, menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05 atau ($\alpha = 5\%$)

3) Kriteria Pengujian Hipotesis

(a) Jika mempunyai nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat pengaruh bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

(b) Jika mempunyai nilai signifikansi $0,05 >$ maka tidak terdapat pengaruh bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen

4) Menghitung nilai F

Nilai F_{hitung} dapat dicari dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{JK_{reg} - K}{(JK_{res} / (n - k - 1))}$$

Keterangan:

JK_{reg} = jumlah kuadrat regresi

JK_{res} = jumlah kuadrat residu

K = jumlah variabel bebas

n = ukuran sampel

Dimana:

Menghitung jumlah kuadrat X Y dengan rumus

$$JK_{X_1 Y} = \sum X_1 Y - \frac{\sum X_1 \sum Y}{N}$$

Menghitung jumlah kuadrat total dengan rumus:

$$JK_Y = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}$$

Menghitung jumlah kuadrat regresi dengan rumus:

$$JK_{reg} = b (JK_{X_1 Y})$$

Menghitung jumlah kuadrat residu dengan rumus:

$$JK_{res} = JK_Y - JK_{reg}$$

5) Kesimpulan H_0 diterima atau ditolak

5. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Menurut Ghozali (2018:95) koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi-variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen yang terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen hampir memprediksi dan memberikan semua informasi yang dibutuhkan. Koefisien determinasi untuk data silang (*cressection*) relatif rendah karena variasi antar pengamatan yang besar, sedangkan data yang runtun waktu (*time series*) biasanya nilai yang tinggi untuk koefisien determinasi. Rumus koefisien determinasi yaitu:

$$D = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Koefisien Determinasi

R^2 = Koefisien variabel bebas dan variabel terikat