

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu kajian yang begitu tinggi peminatnya dan banyak pihak yang sangat antusias mempelajarinya. Dengan demikian, dalam pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan produktivitas pegawai sehingga dapat membentuk tenaga kerja yang produktif, terampil dan profesional yang bekerja secara efektif, sehingga terwujudlah sumber daya manusia yang berkualitas dan akan menjadi kunci keberhasilan dalam organisasi.

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Satu hal yang penting bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi yang tersedia, sarana prasarana yang dimiliki, melainkan juga pada peranan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan, yaitu karyawan.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang bekerja disuatu institusi atau organisasi. Untuk dapat mewujudkan tujuan perusahaan diperlukan adanya suatu pengaruh lingkungan kerja dalam bekerja . Menurut Musriha (2015), bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, serta adanya kedisiplinan kepada karyawan yang membuat karyawan tertib dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan tingkat produktivitas yang baik untuk perusahaan.

Mendisiplinkan karyawan dalam bekerja merupakan hal penting yang dilakukan oleh suatu perusahaan. Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong adanya gairahan kerja, semangat kerja yang berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan. Sasaran dari disiplin kerja salah satunya adalah untuk dapat menjadikan tenaga kerja memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, dalam jangka pendek maupun jangka

panjang. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena orang yang berhasil dalam karyanya biasanya mereka yang memiliki disiplin yang tinggi.

Selain faktor kedisiplinan, Lingkungan kerja juga termasuk faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, Menurut Sedarmayanti (2019) dalam Hidayat (2015, p. 79) menyatakan ada beberapa faktor lingkungan kerja yang harus diperhatikan. Faktor lingkungan kerja fisik, meliputi faktor kebersihan, faktor penerangan, faktor pertukaran udara, faktor kebisingan, faktor keamanan.

Lingkungan kerja dan disiplin kerja sering kali membuat karyawan mengeluh dalam bekerja, namun nama besar perusahaan PT. Indomarco Prismatama menuntut para karyawan harus bekerja secara maksimal karena apabila Produktivitas Kerja melebihi target penjualan tersebut maka pihak perusahaan memberikan sebuah *reward*. Terkait hal di atas mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di salah satu instansi yang bergerak pada bidang Retail yaitu yang berjudul “ **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN INDOMARET AREA PONDOK MELATI**”.

1.2 Masalah

1.2.1 Identifikasi masalah

Adapun identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang kurang kondusif akan mengganggu tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja.
2. Kurang Disiplin sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja sehingga memperoleh tingkat produktivitas yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan.
3. Minimumnya produktivitas kerja karyawan indomaret di Area Pondok Melati.

1.2.2 Pembatasan masalah

Adapun batasan masalah penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini difokuskan untuk membahas pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan indomaret area Pondok Melati.
2. Produktivitas kerja karyawan yang dimaksud adalah hasil dari pengaruh lingkungan kerja yang positif dan disiplin kerja yang dilakukan karyawan.
3. Karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan indomaret area Pondok Melati.

1.2.3 Perumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas , maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berapa besar pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan indomaret area Pondok Melati ?
2. Berapa besar Pengaruh signifikan disiplin kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan indomaret area Pondok Melati ?
3. Berapa besar Pengaruh signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan indomaret area Pondok Melati ?

1.3 Tujuan dan manfaat penelitian

1.3.1 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas , maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Menjelaskan tentang berapa besar pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan indomaret area Pondok Melati.
2. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan indomaret area Pondok Melati.
3. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan indomaret area Pondok Melati.

1.3.2 Manfaat penelitian

Berdasarkan manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi indomaret

Sebagai bahan masukan dan informasi mengenai faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan seperti lingkungan kerja dan disiplin kerja.

2. Bagi penulis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang luas dan sebagai bahan kajian ilmiah dari teori yang pernah didapat untuk bisa di implementasikan secara empiris dilapangan , serta sebagai sarana bagi penulis dalam menerapkan ilmunya yang telah didapat diperkuliahan.

3. Bagi akademik

Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai tambahan referensi dan tambahan pustaka yang nantinya dapat berguna bagi mahasiswa STIE Swadaya Jakarta bila sewaktu-waktu membutuhkan, serta dapat dijadikan perbandingan dalam penelitian dimasa yang akan datang.

1.4 Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah proposisi atau dugaan sementara ada pengaruh positif lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan Indomaret area Pondok Melati.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan bertujuan untuk memudahkan dalam pemahaman secara detail dari Laporan Tugas Akhir. Sistematika pembahasan pada penelitian ini adalah :

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini yang meliputi : latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan dipaparkan mengenai teori-teori yang digunakan dalam penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai rancangan penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode pengolahan data.

BAB IV DESKRIPSI, PENYAJIAN DATA, ANALISIS DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai hasil pengujian instrumen , hasil pengujian deskripsi, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan .

BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskan secara singkat mengenai kesimpulan dan saran hasil penelitian. Bagian akhir berisi tentang daftar pustaka, lampiran, riwayat hidup, dan pernyataan keaslian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Lingkungan Kerja

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Selain itu Lingkungan Kerja merupakan suatu komunitas tempat manusia berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dikerjakan. Berikut ini pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh para ahli :

1. “Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”.
2. “Menurut Soetjipto (2016:87) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan”.
3. “Menurut Sedarmayanti (2013:23) mengemukakan bahwa Lingkungan kerja suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan”.

4. “Menurut Sutrisno (2017,188) Lingkungan Kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut”.
5. “Menurut Nitisemito (2018;183) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya”.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat berkerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

2.1.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Didalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. “Menurut Siagian (2014:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik”.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

- 1) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
 - 2) Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
 - 3) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
 - 4) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

2.1.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja yang baik dapat memicu produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. “Siagian (2014;103), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan”. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan

karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja. “Menurut Prawirosentono (2019;109) terdapat banyak manfaat dari penciptaan lingkungan kerja antara lain :

1. Meminimumkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian.
2. Mengoptimalkan penggunaan peralatan dan bahan baku secara lebih produktif dan efisien.
3. Menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga menaikkan tingkat efisien kerja. Karena produktivitasnya meningkat dan naiknya efisiensi berarti menjamin kelangsungan proses produksi dan usaha bisnis.
4. Mengarahkan partisipasi semua pihak untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan baik sebagai landasan yang menunjang kelancaran operasi suatu bisnis.

2.1.4 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Alex S. Nitisemito (2018) ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan berkaitan dengan lingkungan kerja antara lain :

1. Pewarnaan

Kita mengetahui bahwa warna dapat berpengaruh dalam diri manusia. Masalahnya sekarang bagaimana memanfaatkan warna tersebut dalam perusahaan, dalam arti warna apa yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

2. Lingkungan yang bersih

Lingkungan kerja yang bersih akan dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan. Setiap perusahaan hendaknya menjaga kebersihan lingkungan kerja, sebab selain mempengaruhi kesehatan fisik juga mempengaruhi kesehatan kejiwaan seseorang, maka setiap karyawan harus ikut bertanggung jawab menjaga kebersihan lingkungan kerja, terutama lingkungan kerja mereka sendiri.

3. Penerangan

Dalam hal penerangan disini bukan hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga pada penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas-tugasnya sering kali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi pekerjaan yang mereka kerjakan membutuhkan ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya, digunakan usaha penerangan dengan sinar matahari. Apabila suatu ruangan membutuhkan penerangan lampu maka ada hal yang harus diperhatikan yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap orang yang sedang bekerja.

4. Sirkulasi udara

Di tempat kerja udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau- bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, maka akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani, sumber utamanya adalah tanaman di sekitar tempat kerja, karena tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan terciptanya rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan di antara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi di dalam diri karyawan yang bekerja.

6. Keamanan

Ditempat kerja guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor kewanamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma – norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Sinambela 2016:335).

Menurut Hasibuan (2015), Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu organisasi karena akan berdampak terhadap kinerja pegawai, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari suatu instansi.

2.2.2 Jenis - Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013), ada beberapa tipe kegiatan kedisiplinan, yaitu sebagai berikut :

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi aturan yang berlaku di suatu organisasi atau perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat melihat dirinya terhadap peraturan-peraturan suatu organisasi atau perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada suatu organisasi atau perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.2.3 Manfaat Disiplin Kerja

Disiplin dalam bekerja tentunya akan banyak mendapatkan kebaikan, baik bagi diri sendiri, atasan, rekan kerja, Klien, maupun perusahaan. Namun masalahnya masih banyak karyawan yang enggan untuk bersikap disiplin. Beberapa diantaranya merasa tidak perlu untuk disiplin karena tidak mau kaku dalam bekerja. Berikut manfaat disiplin kerja sebagai berikut :

1. Bekerja Menjadi Lebih Profesional

Disiplin berkaitan dengan memiliki komitmen yang tinggi dengan segala sesuatu yang dikerjakannya. Seseorang dengan sikap disiplin kerja ini biasanya akan menepati janji dan dapat

diandalkan oleh rekan kerja dan atasan. Memiliki sikap disiplin membuatmu bekerja menjadi lebih profesional. Rekan kerja atau atasanmu akan menilai kinerja .

2. Bertahan Pada Posisinya

Tidak adanya sikap disiplin kerja akan menyebabkan pekerjaanmu menjadi berantakan. Mulai dari seringnya terlambat datang, hingga pekerjaanmu selalu selesai di luar batas *deadline*. Jika sudah seperti ini, pekerjaanmu akan nampak tidak profesional. Berbeda halnya jika kamu memiliki sikap disiplin, membuat posisi kerjamu dapat bertahan lama dan bahkan meningkat ke posisi yang lebih tinggi.

3. Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Mudah

Membiasakan diri dengan hidup disiplin akan memudahkan segala aktivitasmu dengan baik. Pun dalam bekerja, kamu akan lebih fokus. Dengan begitu, karena akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan. Tidak akan ada lagi waktu kerja lembur, Kamu bisa pulang cepat dan memiliki waktu luang lebih banyak untuk hal lainnya.

4. Dapat Mengurangi Stres Dan Depresi

Bekerja menjadi lebih tenang dan damai jika kita memiliki sikap disiplin. Tidak khawatir dikejar *deadline* atau melihat pekerjaan yang menumpuk karena seringnya menunda pekerjaan. Salah satu manfaat disiplin ini memberikan efek yang luar biasa, baik bagi mental maupun kejiwaan seseorang.

2.2.4 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

1. Teladan Pemimpin

Sikap disiplin yang ada di dalam diri karyawan tidak bisa lepas dari teladan pemimpin. Teladan pemimpin sangat berperan untuk meningkatkan disiplin karena menjadi *role model* yang memberikan

dampak positif. Ketika karyawan melihat pemimpin memiliki sikap disiplin yang baik, maka mereka berusaha untuk melakukannya juga. Sebaliknya, jika pemimpin tidak memiliki sikap disiplin yang baik, jangan aneh kalau karyawannya pun tidak disiplin juga.

2. Penghargaan

Ketika karyawan mendapatkan penghargaan atas hasil kerjanya, mereka merasa bahwa dirinya dihargai di dalam perusahaan. Salah satu penghargaan yang bisa diberikan adalah *voucher* belanja. Usaha kerja maksimal yang dibalas dengan penghargaan memang mampu meningkatkan tingkat kedisiplinan karyawan. Mereka akan berpikir untuk selalu memberikan yang terbaik agar mendapatkan penghargaan. Namun jika tidak ada penghargaan yang diberikan padahal sudah bekerja optimal, tingkat disiplin karyawan bisa berkurang secara otomatis.

3. Keadilan

Keadilan menjadi nilai penting yang harus ada di dalam perusahaan. Adil dari segi perlakuan dan penghargaan sebaiknya diterapkan agar tidak ada karyawan yang merasa tidak diperhatikan. Kalau malah tidak adil, maka motivasi kerja sudah pasti berkurang termasuk sikap disiplin.

4. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan memang tidak asing di dalam operasional perusahaan. Tujuan bekerja harus dibebankan kepada karyawan agar mereka bisa memberikan yang terbaik. Namun jangan lupa bahwa tujuan tersebut harus sejalan dengan kemampuan karyawan juga. Jika karyawan merasa bahwa pekerjaan yang diberikan ternyata di luar

kemampuan dia, sifat disiplin bisa lebih berkurang. Mereka tidak akan bersungguh-sungguh dalam bekerja.

5. Ketegasan

Pemimpin harus memberikan sikap tegas untuk memberikan teguran dan menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin. Sikap tegas dari seorang pemimpin harus ada di dalam perusahaan. Jika tidak, karyawan malah bisa merasa seandainya. Mereka pun tidak akan kena marah karena pemimpinnya bukan orang yang tegas.

6. Sanksi

Pemberian sanksi memang harus ada di dalam operasional perusahaan. Mengapa demikian, Tentu saja agar karyawan mau tetap disiplin. Mereka akan semakin segan untuk melanggar aturan yang telah diterapkan sejak awal. Inilah yang akhirnya menciptakan sikap disiplin secara alami.

7. Komunikasi Dua Arah

Hubungan yang baik antar individu selalu dibarengi dengan komunikasi dua arah secara aktif. Dengan adanya komunikasi dua arah, lingkungan kerja semakin terasa nyaman. Suasana kerja lebih kondusif sehingga setiap individu selalu berpikir dan berbuat sesuatu dengan dampak positif. Maka dari itu, tidak ada niat untuk berbuat hal *indisipliner* yang pastinya akan merugikan mereka juga.

8. Diawasi

Pengawasan dalam bekerja memang bukan hal yang aneh. Dengan pengawasan yang efektif, maka dapat mencegah tindakan *indisipliner*, meningkatkan prestasi, dan mau terus memelihara kedisiplinan kerja. Pengawasan menjadi tugas pemimpin secara

penuh. Itulah yang membuat pemimpin harus memiliki niat penuh agar proses pengawasan berlangsung dengan maksimal.

2.3 Produktivitas Kerja

2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang). “Menurut Simanjuntak (2018:38) produktivitas merupakan perbandingan hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan persatuan waktu”. “Produktivitas kerja adalah perbandingan antara *output* dengan *input*, dimana outputnya harus mempengaruhi nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik (Hasibuan,2015)”. “Menurut Kusnendi (2017:84) pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari ini”.

Produktivitas mengandung pengertian yang berbeda – beda dikalangan para ahli. Untuk memperdalam pengertian mengenai produktivitas, dibawah ini peneliti mengutip beberapa pengertian produktivitas dari berbagai persepsi para ahli. Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017:100), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340), produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Menurut Kussrianto dalam Sutrisno (2017:102),

mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien.

Menurut Sinungan dalam Busro (2018:344), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas. Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019:250), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Berdasarkan pengertian para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

2.3.2 Jenis-Jenis Produktivitas Kerja

1. Produktivitas Parsial

Produktivitas parsial merupakan rasio keluaran terhadap salah faktor yang ada pada rasio masukan. Contoh produktivitas parsial adalah produktivitas tenaga kerja yang dihitung berdasarkan rasio keluaran terhadap masukan tenaga kerja, produktivitas modal yang dihitung berdasarkan rasio keluaran terhadap masukan modal, dan produktivitas bahan yang dihitung berdasarkan rasio keluaran terhadap masukan bahan

2. Produktivitas Total Faktor

Produktivitas total faktor merupakan rasio keluaran bersih terhadap jumlah masukan faktor tenaga kerja dan faktor modal. Contoh produktivitas total faktor adalah efisiensi dan efektivitas faktor produksi *output* barang dan jasa.

3. Produktivitas Multifaktor

Produktivitas multi faktor merupakan rasio dari *output* terhadap lebih dari satu faktor *input*. Contoh dari produktivitas multifaktor adalah adanya *input* dari tenaga kerja dan capital yang dihitung secara bersamaan.

2.3.3 Manfaat Produktivitas Kerja

Meningkatkan produktivitas adalah suatu usaha untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas-tugas dan pekerjaan. Hal ini bisa dicapai dengan cara memprioritaskan tugas-tugas yang paling penting, mengatur waktu dengan baik, meminimalkan gangguan dan mengoptimalkan alat-alat atau teknologi yang tersedia. Berikut adalah manfaat meningkatkan produktivitas .

1. Meningkatkan efisiensi

Meningkatkan efisiensi adalah salah satu manfaat dari peningkatan produktivitas. Dengan menjadi lebih produktif, seseorang dapat menyelesaikan lebih banyak tugas dalam waktu yang sama. Hal ini dapat mengurangi waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut dan membantu seseorang menghemat waktu dan usaha.

2. Meningkatkan kualitas pekerjaan

Meningkatkan produktivitas dapat membantu seseorang menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas. Ketika seseorang memiliki lebih banyak waktu untuk menyelesaikan tugas-tugas

mereka, mereka dapat fokus pada detail dan memberikan perhatian yang lebih dalam pada setiap aspek pekerjaan yang mereka kerjakan.

Hal ini dapat mengurangi kesalahan dan kekurangan dalam pekerjaan, serta meningkatkan standar kualitas kerja. Dengan meningkatkan kualitas pekerjaan, seseorang dapat menciptakan citra yang lebih baik di mata atasan dan klien, serta meningkatkan peluang untuk meningkatkan karier dan mendapatkan penghargaan.

3. Mengurangi stres

Dengan meningkatkan produktivitas dan efisiensi, seseorang dapat menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan lebih cepat dan dengan kualitas yang lebih baik. Hal ini dapat membantu mengurangi stres dan kecemasan yang biasanya terkait dengan pekerjaan yang menumpuk dan tugas yang belum selesai. Selain itu, dengan memiliki jadwal kerja yang lebih terorganisir dan efisien, seseorang dapat merasa lebih tenang dan lebih santai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesehatan mental dan fisik.

Selain itu, meningkatkan produktivitas juga dapat membantu seseorang merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan meningkatkan kepercayaan diri mereka. Dengan menyelesaikan lebih banyak tugas, seseorang dapat merasa lebih efektif dan berdaya, dan merasa bahwa mereka memiliki kendali yang lebih besar atas pekerjaan mereka. Hal ini dapat membantu meningkatkan kepercayaan diri dan membantu seseorang merasa lebih positif tentang pekerjaan mereka.

4. Meningkatkan motivasi

Meningkatkan motivasi adalah salah satu manfaat dari meningkatkan produktivitas. Ketika karyawan merasa lebih produktif dan dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efektif,

mereka merasa lebih terdorong dan termotivasi untuk terus bekerja keras. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi tingkat absensi dan tingkat *resign*, serta meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Selain itu, meningkatkan motivasi juga dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam organisasi, karena karyawan merasa lebih termotivasi untuk mencoba hal-hal baru dan berpikir di luar otak. Dengan demikian, meningkatkan motivasi dapat membantu meningkatkan produktivitas dan juga memperbaiki budaya kerja di organisasi.

5. Meningkatkan Reputasi

Meningkatkan reputasi bisa menjadi bagian dari manfaat meningkatkan produktivitas karena reputasi yang baik dapat membantu meningkatkan kepercayaan dan kepuasan pelanggan, serta membuka peluang bisnis baru. Ketika sebuah perusahaan atau individu memiliki reputasi yang baik, mereka cenderung lebih dihargai dan dihormati di industri atau komunitas mereka. Hal ini dapat membantu meningkatkan kepercayaan pelanggan dan menciptakan hubungan jangka panjang yang positif.

Dalam hal meningkatkan produktivitas, reputasi yang baik dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam bekerja. Ketika perusahaan atau individu memiliki reputasi yang baik, mereka cenderung menarik karyawan yang berkualitas, serta mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Dengan meningkatkan produktivitas melalui kinerja yang lebih baik, perusahaan atau individu dapat mempertahankan reputasi yang baik dan bahkan meningkatkannya.

6. Meningkatkan kepuasan kerja

Meningkatkan produktivitas juga dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja seseorang. Ketika seseorang dapat menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan mudah dan efisien, mereka dapat merasa lebih puas dengan pencapaian mereka di tempat kerja.

Hal ini bisa meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri, serta membantu mengurangi stres dan kecemasan. Dalam jangka panjang, meningkatkan kepuasan kerja bisa membantu seseorang merasa lebih bahagia dan puas dengan karier mereka, serta meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka secara keseluruhan.

Meningkatkan produktivitas juga dapat membantu seseorang mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang lebih seimbang. Dengan usaha yang tepat, seseorang bisa meningkatkan produktivitas mereka dan mencapai tujuan yang lebih besar dengan lebih efisien dan efektif.

2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Berikut ini terdapat beberapa faktor yang bisa mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan dalam melakukan pekerjaan, diantaranya :

1. Pengetahuan

Karyawan yang memiliki pengetahuan yang luas dan juga berpendidikan tinggi, maka diharapkan mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan produktif.

2. *Skill*

Skill adalah sebuah kemampuan dan penguasaan teknis terkait bidang tertentu yang bersifat menghasilkan "karya". *Skill* diperoleh dari adanya proses belajar dan berlatih serta berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan yang bersifat

teknis.

3. Kemampuan

Faktor berikutnya yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kemampuan, yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Konsep kemampuan ini memiliki makna lebih luas, karena bisa mencakup beberapa kompetensi. Pengetahuan serta skil termasuk aspek pembentuk kemampuan.

4. Sikap

Sikap atau *attitude* adalah suatu kebiasaan individu yang memiliki pola. Jika Anda memiliki kebiasaan baik, maka hal tersebut bisa menjamin sikap bekerja yang baik juga.

5. Perilaku

Perilaku seseorang berasal dari sikap dirinya sendiri. Sikap yang baik tentu akan menghasilkan perilaku yang baik pula. Dengan memiliki perilaku yang baik, produktivitas kerja akan terbentuk secara efektif dan efisien.

2.3.5 Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja

1. Sebagai umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
2. Sebagai bahan evaluasi produktivitas kerja yang digunakan untuk penyelesaian masalah, misalnya pemberian bonus atau bentuk kompensasi lain.
3. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya promosi, transfer, dan demosi.
4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*.
7. Untuk mengetahui ketidakakuratan informasi.

8. Untuk memberikan kerja yang adil.

Pengukuran Produktivitas Untuk mendapatkan rasio produktivitas yang baik diperlukan beberapa kriteria :

1. Validitas Ukuran validitas adalah ukuran yang dapat menggambarkan perubahan di *input* menjadi *output* dalam proses produksi sebenarnya.
2. Kelengkapan (*Completeness*) Kelengkapan berhubungan dengan ketelitian seluruh *output* atau hasil yang didapat dan *input* atau sumber yang digunakan, dapat dan termasuk di dalam rasio produktivitas tersebut.

Disini pula biaya perlu di deflasikan baik dengan indeks pemerintah atau indeks dihitung sendiri. Pengukuran produktivitas adalah pengukuran semua masukan dalam jangka waktu tertentu. Produktivitas ini dapat diukur dengan cara membandingkan tingkat pencapaian hasil dengan sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

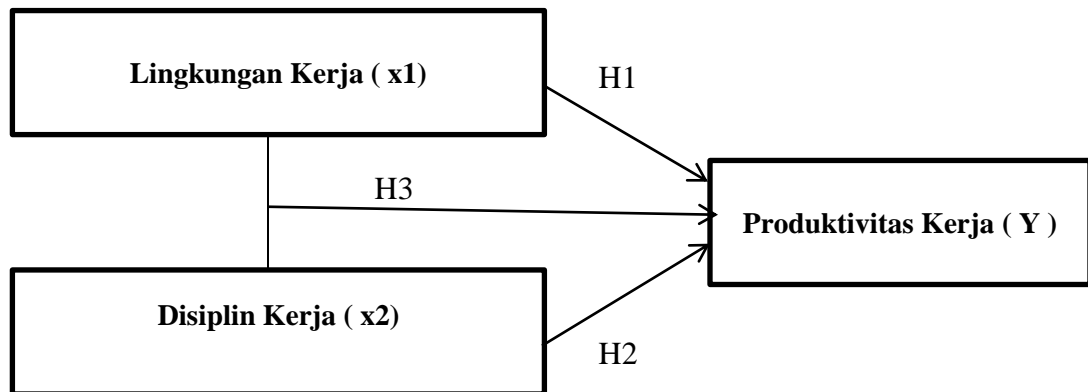
2.4 Kerangka Berpikir

Dalam upaya peningkatan produktivitas kerja sangat membutuhkan sumber daya karyawan yang handal dan disiplin. Karyawan yang handal dan disiplin dapat dilihat dari hasil produktivitas kerja pada perusahaan tersebut. Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja yang menjadi hasil dalam keberhasilan karyawan disuatu perusahaan.

Berdasarkan tinjauan landasan teori diatas, kerangka pemikiran penelitian menggambarkan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Indomaret area Pondok Melati digambarkan dalam bagan sebagai berikut :

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Sumber: Data Diolah Peneliti 2023

2.1 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya adalah landasan yang dijadikan sebagai acuan dan bahan pertimbangan dalam memabandingkan pengaruh suatu variabel . penelitian sebelumnya yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang berkaitan dengan Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Produktivitas kerja karyawan yang menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 2.1
 Penelitian Sebelumnya

No	Nama/ Tahun	Judul	Metode	Hasil Penelitian
1	Putri Nurfarohim /2020 (https://ejournal.ung.ac.id/index.php/JI-MB/article/view/10462)	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA INSPEKTORAT KABUPATEN BIMA	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Inspektorat Kabupaten Bima. Hasil tersebut dibuktikan dengan nilai t-hitung lebih besar dari pada nilai t-tabel ($2,849 > 1,994$) dengan tingkat signifikan kurang dari 5% (0,006).
2	Sri wahyuningsih /2019 (https://www.neliti.com/id/publications/290606/pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-produktivitas-kerja)	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya apabila dilakukan peningkatan lingkungan kerja yang semakin baik dapat meningkatkan produktivitas kerja.
3	Bambang Suhada /2020 (https://scholar.ummetro.ac.id/index.php/diversifikasi/article/view/704)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah A. Yani Kota Metro Di Masa Pandemi Covid-19	Kuantitatif	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan produktivitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang konsisten dengan pekerjaannya akan mempengaruhi cara bekerjanya dan menghasilkan peningkatan produktivitas

				kerja. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif mendukung karyawan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga karyawan tersebut menghasilkan kinerja yang optimal dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan dengan tepat waktu.
4	Aulia Rima Anjarwati /2021 (https://eprints.u ms.ac.id/93981/1/NASKAH%20PUBLIKASI_B100170044_AULIA%20RIMA%20ANJARWATI%20%281%29.pdf)	PENGARUH UPAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT PRIMA KEMASINDO TAHUN 2021	Kuantitatif	Hasil uji t variabel upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel upah dan lingkungan sebesar 56,7% dan yang lainnya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Sumber: Data Diolah Peneliti 2023

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan pada suatu variabel dengan memberi arti atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Variabel terdiri dari variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya variabel terikat (dependen), yang disimbolkan dengan simbol (X). Variabel ini meliputi Lingkungan kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2). Variabel Dependen (Y) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, yang disimbolkan dengan simbol (Y). Variabel ini meliputi Produktivitas kerja (Y).

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variable	Definisi	Indikator	Sub indikator	Skala
Lingkungan kerja (X1)	Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Selain itu Lingkungan Kerja merupakan suatu komunitas tempat manusia berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar	Suasana Kerja	Memiliki suasana lingkungan kerja yang nyaman, termasuk kondisi ruang kerja yang nyaman, fasilitas, kebersihan sesuai standar pada perusahaan pada umumnya. Ketenangan hubungan antara satu dengan lainnya.	<i>Likert</i>
		Hubungan dengan rekan kerja	Memiliki hubungan harmonis dengan rekan kerja memiliki rasa kekeluargaan dalam satu tim pada divisi tersebut.	<i>Likert</i>
	para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya	Keamanan ditempat	Adanya petugas keamanan seperti	<i>Likert</i>

	dalam menjalankan tugas-tugas yang dikerjakan	kerja	satpam yang menjaga keamanan tempat kerja itu sendiri adanya lingkungan yang kondusif.	
Disiplin kerja (X2)	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma – norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang di tetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya.	Kehadiran Ditempat kerja	Untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja	<i>Likert</i>
		Ketaatan Pada Peraturan Kerja	Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.	<i>Likert</i>
		Ketaatan Pada Standar Kerja	Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik	<i>Likert</i>
		Tingkat Kewaspadaan Tinggi	Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.	<i>Likert</i>

		Bekerja etis	Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.	<i>Likert</i>
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.	Kuantitas Dan Kualitas Kerja	Kuantitas kerja adalah jumlah atau hasil yang sudah diselesaikan karyawan dengan periode tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan dan dapat dijadikan sebagai standar ukur yang akurat. Sedangkan kualitas kerja merupakan tercapainya suatu standar mutu produk yang berkaitan dengan indikator keberhasilan produk yang dihasilkan oleh karyawan.	<i>Likert</i>
		Ketepatan waktu	Karyawan yang berhasil mengoptimalkan ketepatan waktu dalam bekerja, maka ia dapat melakukan aktivitas lain terkait pekerjaannya, sehingga akan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan.	<i>Likert</i>
		Pengembangan Diri	Karyawan yang senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerjanya mereka cenderung semangat.	<i>Likert</i>

Sumber: Data Diolah Peneliti 2023

3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Tempat penelitian merupakan tempat peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data -data yang diperlukan. Adapun Penelitian ini dilaksanakan pada Indomaret Nitto Terrace yang berlokasi di Jl.Masjid Rawa Bacang RT 08/RW 014 Kelurahan Jatirahayu, Kecamatan Pondok Melati, Kota Bekasi Jawa Barat 17414.

2. Waktu penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan April 2023 sampai bulan Juli 2023.

Tabel 3.2

Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan / Tahun			
		Apr	Mei	Jun	Jul
1	Prariset/Penelitian				
2	Penyusunan Proposal				
3	Pengumpulan Data				
4	Pengolahan data dan Analisis data				
5	Penyusunan Skripsi				

Sumber: Data Diolah Peneliti 2023

3.3 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah subyek penelitian secara keseluruhan, yaitu seluruh satuan analisis yang menjadi target penelitian. Selaras dengan definisi Arikunto, bahwa populasi adalah keseluruhan objek penelitian atau total kelompok subjek baik manusia, nilai, gejala, sampai fenomena yang merupakan sumber dari penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan indomaret yang ada di area Pondok Melati sebanyak 50 orang untuk dijadikan bahan peneliti untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan indomaret area Pondok Melati.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan sebagai bagian suatu acara dalam mengumpulkan data untuk memenuhi prosedur dalam penelitian yang dilakukan dan untuk memenuhi prosedur dalam penelitian yang dilakukan dan untuk menempatkan sifat dan ciri yang dikehendaki dari populasi. (Karsadi ,2019:46) Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah probability sampling atau sampel probabilitas. Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Menurut (Sugiyono, 2019:92) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan.

3.1 Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi yang dilakukan oleh peneliti bertujuan mengamati dan memahami peristiwa secara cermat, mendalam dan terfokus terhadap subyek penelitian.

2. Kuesioner

Dalam penelitian ini untuk menghimpun data hasil penelitian, peneliti menggunakan kuesioner. Pertanyaan melalui kuesioner disusun secara sistematis tentang konsep yang menerangkan tentang variabel-variabel yang akan diteliti. Penyebaran kuesioner kepada subyek penelitian bertujuan untuk memperoleh data atau informasi mengenai masalah penelitian yang menggambarkan variabel - variabel yang sedang diteliti, kuesioner yang diedarkan kepada responden berupa kuesioner dalam bentuk suatu model pertanyaan yang mengajukan pilihan jawaban kepada responden. Model kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah model likert. Skala likert merupakan salah satu skala yang paling banyak digunakan pada penelitian sosial .dalam skala likert, peneliti perlu merumuskan sejumlah pernyataan mengenai suatu topik tertentu, dan responden di minta memilih jawaban yang telah tersedia. Setiap pilihan jawaban memiliki bobot yang berbeda, dan seluruh jawaban responden. Masing masing variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan dalam skor skala Likert yang diatur berdasarkan 5 (lima) opsi nilai. Adapun skala Likert dan nilai (*scoring*) yang digunakan seperti pada tabel berikut :

Tabel 3.3
Skala Likert

Nomer	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Data Diolah Peneliti 2023

3.2 Teknik Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam memecahkan masalah yang telah dikemukakan serta untuk membuktikan hipotesis adalah :

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam melakukan pengujian validitas, digunakan alat ukur berupa program komputer yaitu SPSS Versi 26, dan jika suatu alat ukur mempunyai korelasi yang signifikan antara skor item terhadap skor total nya maka dikatakan alat skor tersebut adalah valid (Ghozali,2016) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen (Arikunto, 2016). Uji validitas merupakan alat untuk menguji apakah tiap-tiap butir benar-benar telah mengungkapkan faktor atau indikator yang diselidiki. Semakin tinggi validitas suatu alat ukur, semakin tepat alat ukur tersebut mengenai sasaran. validitas item adalah kecermatan suatu item atau instrumen data dalam mengukur apa yang ingin diukur.

Item dikatakan valid jika terjadi korelasi kuat dengan skor totalnya Hal ini menunjukkan adanya dukungan item biasanya berupa pertanyaan

atau pernyataan yang ditujukan kepada responden dengan menggunakan bentuk kuesioner atau angket dengan tujuan untuk mengungkap sesuatu . Validitas dapat juga diketahui dengan menggunakan rumus *Product moment Coefficient of correlation* .

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{(n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}}$$

Dimana:

r_{xy} = korelasi antara x dengan y

x_i = nilai x ke- i

y_i = nilai y ke- i

n = banyaknya nilai

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruksi (Ghozali, 2016). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun cara yang digunakan untuk menguji realibitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur realibitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah reliable akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan kuesioner dengan bantuan program komputer SPSS. Kriteria penilaian uji reliabilitas adalah (Ghozali,2016) :

- 1) Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikan 60% atau 0,6 maka koesioner tersebut reliable.
- 2) Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikan 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

3. Uji Asumsi klasik

Bagi pembuat model, asumsi merupakan anggapan pengarang dalam membentuk model *statistic* yang dapat digunakan dalam kondisi-kondisi data tertentu. Sedangkan, asumsi merupakan batasan yang berguna untuk mengetahui apakah model statistik yang digunakan layak untuk kondisi data pengamat. Ketika asumsi tidak dipenuhi, atau beralih ke metode yang lebih *advance* agar asumsinya dapat terselesaikan. Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi yang dilakukan benar-benar bebas dan adanya gejala Heterokendastisitas, gejala multikolinearitas, gejala auto korelasi. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bisa jika telah memenuhi persyaratan BLUE (*Best Linear Unbiased estimator*) yakni tidak terdapat heterokendastisitas, tidak terdapat multikolinearitas, tidak terdapat auto korelasi (Sudrajat, 2017, 164). Jika terdapat heterokendastisitas maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasanya data standar error. Jika terdapat multikolinearitas maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individu dari variabel, sehingga tingkat signifikan koefisien regresi menjadi rendah.

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonalnya dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Cara pengambilan :

- a. Angka signifikan $> 0,05$ maka terdistribusi normal.
- b. Angka signifikan $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

1) Uji multikolinearitas

Menurut imam Ghozali, uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independen*). Model korelasi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi maka variabel ini tidak octagonal. Variabel octagonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

2) Uji Heterokendastisitas

Pengujian Heterokendastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang Heterokendastisitas atau tidak terjadi Heterokendastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada tidaknya situasi Heterokendastisitas dalam varian *error terms* untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode *chart* (diagram *scatter plot*) dengan dasar pemikiran bahwa :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka terjadi Heterokendastisitas.
2. Jika ada pola yang jelas, serta titik –titik menyebar ke atas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi Heterokendastisitas.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Tahap-tahap yang dilakukan dalam menganalisis data yaitu analisis Regresi Linear Berganda. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui perubahan nilai variabel terikat dengan adanya nilai variabel bebas, formula persamaan regresi linear berganda yaitu :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

Y = Produktivitas karyawan

X₁ = Lingkungan kerja

X₂ = Disiplin kerja

b₀ = Nilai konstanta

b₁ = Koefisien regresi Lingkungan kerja

b₂ = Koefisien regresi Disiplin kerja

5. Pengujian Hipotesis

1. Uji secara parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya. Untuk menentukan nilai t-statistik tabel, ditentukan dengan tingkat signifikan 5% hasil dari perbandingan *probabilitas* (sig t) dengan taraf signifikan yang ditolerir sebesar $\alpha = 5\%$ akan dijadikan dasar untuk pengambilan keputusan dalam uji hipotesis penelitian. Uji t digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu (*parsial*) hipotesis yang digunakan adalah :

H₀ : $b_i = 0$, artinya secara *parsial* tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen .

H_a : $b_i \neq 0$, artinya secara *parsial* terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen . penelitian ini menggunakan level signifikan 95% atau $\alpha = 5\%$.

$$t_{hit} = \frac{b_i}{se(b_i)}$$

Keterangan : b_i = koefisien regresi variabel i

$S b_i$ = standar error dari b_i

2. Uji simultan (Uji F)

Uji F-statistik digunakan untuk menguji besarnya pengaruh dari seluruh variabel independen secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen.

$H_0 : b_1, b_2 < 0$ artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel (X_1, X_2) terhadap variabel dependen (Y).

$H_a : b_1, b_2 > 0$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari variabel (X_1, X_2) terhadap variabel dependen (Y).

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

n = jumlah data atau kasus

k = jumlah variabel independen

3. Analisis koefisien Korelasi Linear Berganda

Analisa koefisien korelasi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan (derajat korelasi) antara kedua variabel tersebut. Rumus koefisien korelasi dapat ditulis sebagai berikut :

$$R_{y.x_1x_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

Di mana:

$R_{y.x_1x_2}$ = korelasi antara variabel X_1 dengan X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y.

r_{yx_1} = korelasi *Product Moment* antara X_1 dengan Y.

r_{yx_2} = korelasi *Product Moment* antara X_2 dengan Y.

$r_{x_1x_2}$ = korelasi *Product Moment* antara X_1 dengan X_2 .

Nilai koefisien korelasi r berkisar antara -1 sampai +1 yang kriteria pemanfaatannya dijelaskan sebagai berikut :

1. Jika nilai $r = 1$, artinya telah terjadi hubungan yang linear positif, yaitu semakin besar nilai variabel x, makin besar pula nilai variabel y, atau sebaliknya semakin kecil nilai variabel x, maka semakin kecil nilai variabel y.
2. Jika nilai $r = 1$ atau $r = -1$ telah terjadi hubungan linear sempurna yaitu berupa garis lurus, sedangkan untuk nilai r yang semakin mengarah ke angka 0, maka garis makin tidak lurus.
3. Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.
4. Untuk interpretasi nilai koefisien korelasi yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.4

Interpretasi terhadap koefisien korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
$0,00 < r < 0,20$ atau $-0,20 < r < -0,00$	Sangat lemah
$0,20 < r < 0,40$ atau $-0,40 < r < -0,20$	Lemah
$0,40 < r < 0,60$ atau $-0,60 < r < -0,40$	Moderat
$0,60 < r < 0,80$ atau $-0,80 < r < -0,60$	Kuat
$0,80 < r < 1,00$ atau $-1,00 < r < -0,80$	Sangat kuat

Sumber : sugiyono 2015