

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Dalam melakukan sebuah penelitian, langkah awal adalah melakukan persiapan supaya penelitian tersebut tidak ada kendala ketika melaksanakan penelitian dan dapat berjalan dengan lancar. Persiapan yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini meliputi: penyusunan instrumen penelitian, penentuan skoring alat ukur serta persiapan administrasi. Namun sebelum persiapan penelitian ini dilakukan, ada tahap-tahap lain yang harus dilakukan yaitu: pertama, merumuskan masalah yang akan dikaji dan menentukan tujuan yang akan dicapai dari penelitian tersebut. Setelah rumusan masalah dan tujuan penelitian ini tercapai selanjutnya peneliti melakukan survey awal dalam kaitannya dengan upaya mencari informasi berkaitan dengan lingkungan kerja.

Langkah selanjutnya peneliti mempersiapkan studi pustaka untuk mencari literatur yang sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti. Pada tahap ini, peneliti mencari, mempelajari dan memperdalam item literatur-literatur yang relevan baik itu teori, asumsi maupun data sekunder yang berupa hasil terdahulu tentunya berkaitan dengan permasalahan yang diteliti untuk mendapatkan landasan teoritis yang

digunakan untuk menentukan variabel-variabel yang akan diukur dan menganalisa hasil perolehan data.

Selain itu, peneliti juga melakukan konsultasi dengan dosen dalam rangka penataan alur berpikir dan pelaksanaan penelitian.

2. Penyusunan Instrumen penelitian

Ada beberapa langkah untuk melakukan penyusunan Instrumen penelitian yaitu terlebih dahulu peneliti menentukan indikator-indikator dari variabel penelitian yaitu variabel lingkungan kerja dan variabel produktivitas kerja karawan yang instrumennya disusun oleh peneliti yang di dapat dari teori-teori yang dianut. Adapun indikator lingkungan kerja meliputi: ruangan kerja, penerangan tempat kerja, suhu ruangan, gangguan suara, perabot-perabot ruang kerja, hubungan kerja antar karyawan dan hubungan dengan pimpinan. Sedangkan indikator produktivitas kerja meliputi: kualitas, kuantitas, waktu dan membandingkan antara hasil yang diperoleh dan jumlah kerja yang dikeluarkan untuk memproduksinya.

Setelah membuat indikator, kemudian membuat *blueprint*. *Blueprint* dibuat sesuai dengan indikator masing-masing variabel yang memuat jumlah aitem yang akan digunakan sebagai pedoman dalam pembuatan instrument penelitian.

Setelah membuat indikator dan *blueprint*, kemudian menyusun aitem. Aitem yang disusun untuk variabel lingkungan kerja mencakup pernyataan *favorable* (mendukung indikator) dan *unfavorable* (tidak

mendukung indikator). Sedangkan untuk variabel produktivitas kerja adalah meminta data dari perusahaan.

Setelah semuanya sudah dibuat, peneliti melanjutkan untuk melakukan validasi skala. Disamping itu peneliti harus konsultasi kepada dosen pembimbing untuk mendapatkan masukan.

Selanjutnya dilakukan uji coba pada variabel lingkungan kerja untuk mengetahui aitem-aitem yang valid dan reliabel.

3. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 4 kali pertemuan yakni mulai tanggal 18 juni sampai 6 juli 2014. Langkah awal yang dilakukan peneliti adalah meminta izin perusahaan untuk penelitian, setelah itu mengadakan observasi dan sedikit wawancara guna menggali informasi sehingga di dapatkan data yang akurat mengenai kondisi lingkungan kerja.

Penyebaran instrumen penelitian dilakukan dengan cara mendatangi subyek penelitian dengan terlebih dahulu melakukan pendekatan dengan subyek dan memberikan sedikit keterangan mengenai cara pengisian instrumen. Sebagian dari subyek ada yang meminta tolong kepada peneliti untuk membacakan tiap item pernyataan sekaligus mengisikannya berdasarkan jawaban yang diberikan subyek.

Setelah semua kuesioner terkumpul, peneliti kemudian melakukan rekap data mengenai identitas subyek dan skoring instrumen untuk persiapan analisis statistik selanjutnya.

4. Persiapan Administrasi

Adapun pelaksanaan penelitian ini terdiri dari berbagai tahapan, yaitu: mengurus surat izin penelitian, membuat instrumen penelitian, menyebarkan skala, meminta data dari perusahaan dan menyusun laporan penelitian.

Penelitian dilaksanakan dengan menyebarkan skala atau angket pada karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang dengan menyebar kesemua yang ada di perusahaan tersebut.

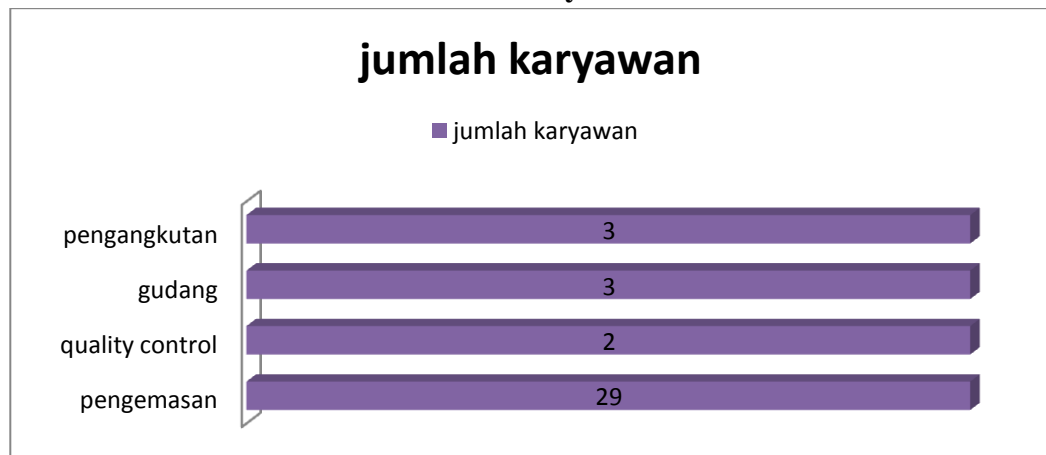
Selanjutnya adalah tabulasi data dan pemberian skor, data yang telah diperoleh lalu diolah dengan menggunakan bantuan komputer melalui program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Setelah proses penskoran, didapat hasil dan membuat laporan hasil penelitian dan dilanjutkan dengan pengambilan kesimpulan.

5. Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di jombang. Subyek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang. Perusahaan ini memproduksi air minum. Subyek yang diambil peneliti adalah subyek yang bagian produksi saja. Di dalam produksi tersebut ada lima macam yaitu produksi cup 240 ml, botol 600 ml, botol 1500 ml, botol 5000 ml dan botol 19000 ml. Subyek tersebut berjumlah 37 orang.

Perinciannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Jumlah Subyek



B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Penyajian data karakteristik responden berguna untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik responden dalam penelitian ini. Karakteristik responden tersebut diantaranya jenis kelamin, usia, dan jenis bagian karyawan.

1. Jenis kelamin karyawan

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Karyawan

Jenis kelamin	<i>frequency</i>
Laki-laki	36
Perempuan	1
Total	37

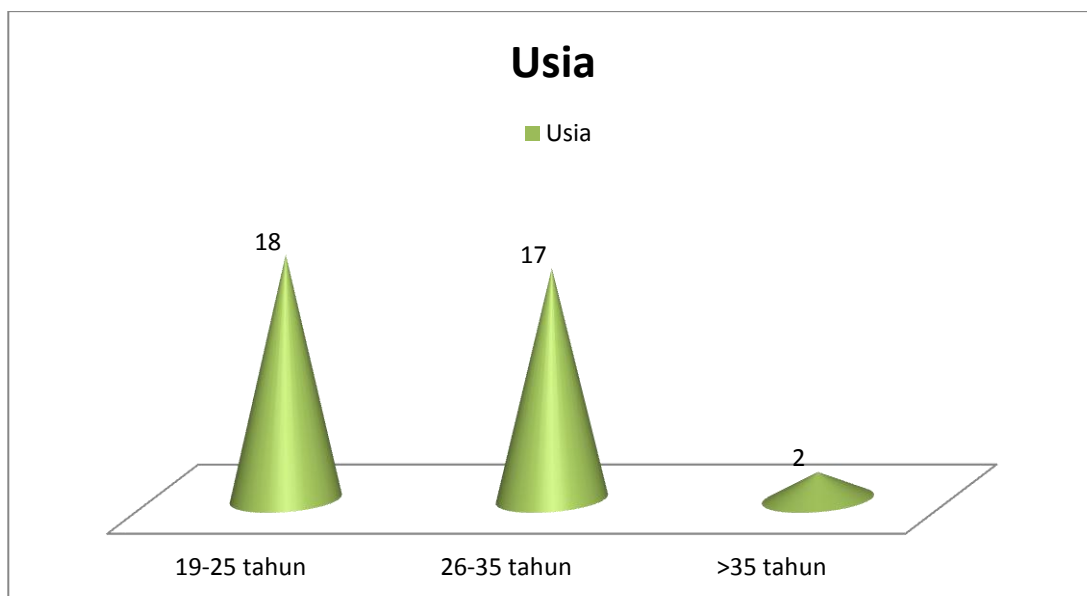
Grafik 4.2 Jenis Kelamin Karyawan

Dari hasil tabel dan grafik diatas dapat diketahui bahwa dari seluruh total sampel yang ada, yakni sebanyak 37 responden ada 36 responden karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari berjenis kelamin laki-laki, dan ada 1 responden karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari berjenis kelamin perempuan.

2. Usia Karyawan

Tabel 4.3 Usia Karyawan

Usia	<i>frequency</i>
19-25 tahun	18
26-35 tahun	17
>35 tahun	2
Total	37

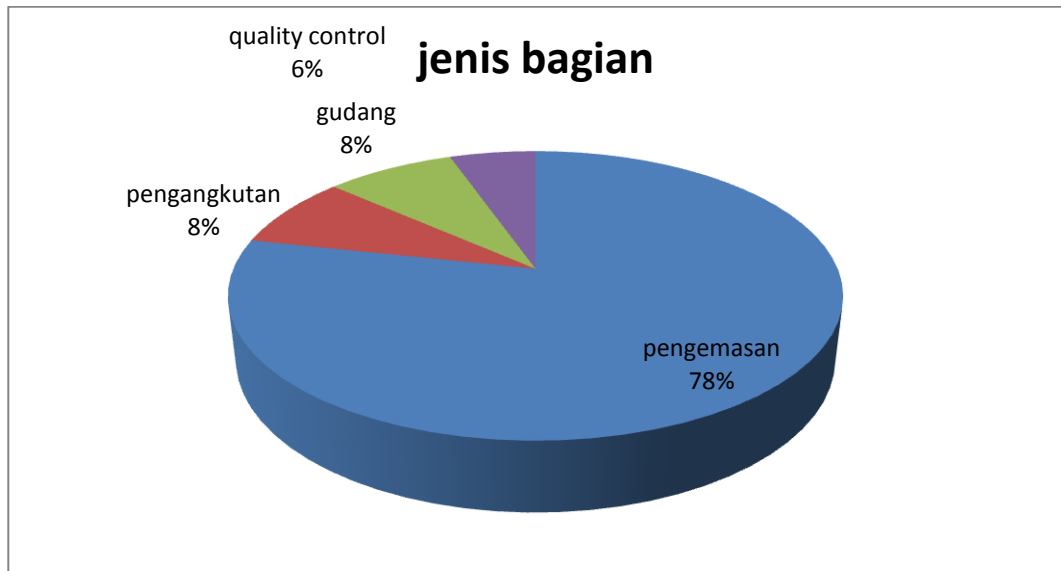
Grafik 4.3 Usia Karyawan

Dari hasil tabel dan grafik diatas dapat diketahui bahwa dari seluruh total sampel yang ada, yakni sebanyak 37 responden ada 18 responden PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari yang usianya 19-25 tahun, ada 17 responden PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari yang usianya 26-35 tahun, ada 2 responden PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari yang usianya > 35 tahun.

3. Jenis bagian Karyawan

Tabel 4.4 jenis bagian karyawan

Jenis bagian	<i>frequency</i>
Pengemasan	28
Pengangkutan	4
Gudang	3
Quality Control	2
Total	37

Grafik 4.4 jenis bagian karyawan

Dari hasil tabel dan grafik diatas dapat diketahui bahwa dari seluruh total sampel yang ada, yakni sebanyak 37 responden ada 29 responden karyawan bagian produksi atau sekitar 78% karyaawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari, 3 responden karyawan bagian pengangkutan atau sekitar 8% karyaawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari, 3 responden karyawan bagian gudang atau sekitar 8% karyaawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari dan 2 responden karyawan bagian Quality Control atau sekitar 6% karyaawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari.

C. Pengujian Hipotesis

Hipotesa yang di ajukan dalam skripsi ini adalah: terdapat hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang.

Pada awalnya dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis Statistik Parametrik (*Product Moment*) tetapi karena salah satu data yang dihasilkan pada uji normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*) berdistribusi tidak normal maka peneliti menggunakan Statistik nonparametrik (karena distribusi data tidak normal) dengan teknik uji korelasi *Kendal Tau*. *Kendal Tau* sering digunakan untuk menganalisis data yang semula direncanakan dianalisis dengan *Product Moment* dan memiliki jumlah sampel yang besar serta bebas berdistribusi (Anwar, 2009).

Untuk menguji hipotesis di atas dilakukan analisa data berdasarkan data yang diperoleh. Dengan menggunakan teknik uji *Kendall's tau-b* atau *Non Parametrik* didapatkan koefisien korelasi sebesar 1.000 dengan signifikansi sebesar 0,003. Berkaitan dengan besaran harga koefisien korelasi, harga korelasi berkisar dari 0 (tidak ada korelasi sama sekali) sampai dengan 1 (korelasi sempurna). Semakin tinggi harga koefisien korelasinya berarti semakin kuat korelasinya, dan sebaliknya.

Tanda pada harga koefisien korelasi juga berpengaruh pada penafsiran terhadap hasil analisis korelasi, yaitu penjelasannya sebagai berikut:

- a. Tanda positif (+) pada harga koefisien korelasi menunjukkan adanya arah hubungan yang searah, artinya hubungan kedua variabel (x dan y) adalah

berbanding lurus. Semakin tinggi x akan diikuti dengan semakin tinggi pula y, dan sebaliknya.

- b. Tanda negatif (-) pada harga koefisien korelasi menunjukkan adanya arah hubungan yang berlawanan, artinya hubungan kedua variabel (x dan y) adalah berbanding terbalik. Semakin tinggi x akan diikuti dengan semakin rendah y, dan sebaliknya.

Penelitian ini membuktikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja sangat berhubungan dengan produktivitas kerja.

Berdasarkan harga koefisien korelasi sebesar -0,361 dimana harga korelasinya bersifat negatif, artinya semakin tinggi lingkungan kerja maka akan dibarengi dengan semakin rendah produktivitas kerja. (lihat pada lampiran 14).

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan kaidah *correlations (Correlations Coefficient)* jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak (muhiid, 2010: 101), sehingga dapat diinterpretasikan bahwa koefisien 1,000 dengan signifikansi 0,003, karena signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak berarti H_a diterima. Hasil yang didapat pada perhitungan ini adalah -0,361 artinya ada hubungan negatif yang signifikan antara Persepsi lingkungan kerja dengan produktivitas kerja artinya hubungan kedua variabel adalah berbanding terbalik.

Hasil yang didapat pada perhitungan ini adalah $-0,361$ yang artinya ada hubungan negatif yang signifikan antara Persepsi lingkungan kerja dengan produktivitas Kerja. Hal ini Persepsi lingkungan kerja memiliki hubungan secara negatif dengan produktivitas Kerja artinya hubungan kedua variabel (x dan y) adalah berbanding terbalik, artinya semakin tinggi persepsi lingkungan kerja maka akan dibarengi dengan semakin rendah tingkat produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini sesuai yang diungkapkan oleh Mukaromah (2009) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu produktivitas karyawan.

Pendapat Mukaromah diatas didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Gufran (2012) dalam kesimpulannya adalah (1) terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas kerja, (2) Terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dan (3) Terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan kerja melalui disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan pembahasan dan simpulan, maka disarankan kepada pihak perusahaan perlu memperhatikan keadaan lingkungan kerja dan juga perlu memperhatikan hubungan antar sesama karyawan dalam meningkatkan disiplin kerja yang lebih baik.

Menurut Sofyan (2013) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Sehingga penelitian lingkungan kerja lebih diarahkan kepada

bagaimana pegawai mendapatkan rasa aman, nyaman, tenang, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya.

Faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah: penerangan/cahaya di tempat kerja, temperature/suhu udara di tempat kerja, kelembapan di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau tidak sedap di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, musik di tempat kerja, dan keamanan di tempat kerja.

Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Aries Indrajaya dan Dewi Adnyani (2011) dalam kesimpulan jurnalnya adalah : 1. Secara simultan variabel budaya organisasi, komunikasi, dan lingkungan kerja mempengaruhi variabel produktivitas karyawan pada CV. Hitakara Denpasar signifikan dengan kontribusi sebesar 80 persen. 2. secara parsial dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada CV. Hitakara Denpasar. 3. Variabel budaya organisasi (X1) merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan pada CV. Hitakara Denpasar dengan nilai *standardized coefficient beta absolut* tertinggi.

Persamaan penelitian di atas dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama meneliti tentang lingkungan kerja dan

produktivitas kerja. Tetapi penelitian kali ini menggunakan subyek yang berbeda.

Berdasarkan hasil penelitian dan ditunjang dengan teori-teori yang ada dihasilkan hubungan negatif yang signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan memang ada keterkaitan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja. Adanya hubungan yang negatif diantara variabel menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah lingkungan kerja maka semakin rendah pula produktivitas kerja