

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DI RSUP H. ADAM MALIK MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

**JUNAIDIL PENARIK
NIM : 10 832 0164**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2014**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas
Kerja Karyawan di RSUP H. Adam Malik Medan

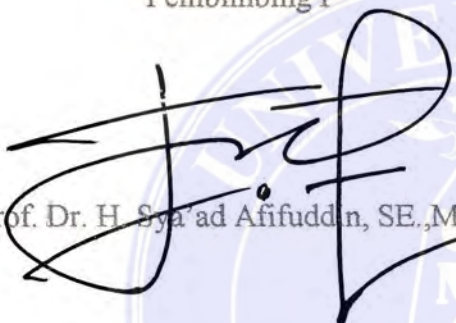
Nama Mahasiswa : JUNAIDIL PENARIK

No. Stambuk : 10 832 0164

Jurusan : Manajemen


Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE.,M.Ec)

Pembimbing II



(H. Syahriandy, SE.,M.Si)

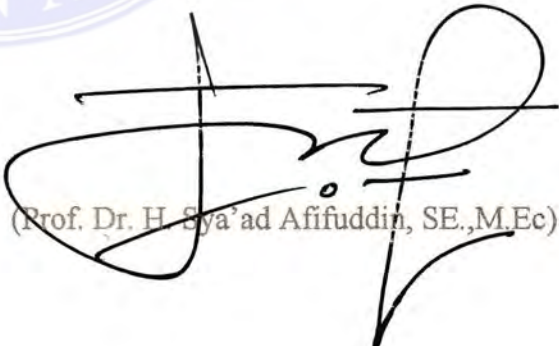
Mengetahui :

Ketua Jurusan



(Ihsan Effendi, SE.,M.Si)

Dekan



(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE.,M.Ec)

Tanggal Lulus :

2014

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)21/2/24

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim
Assalamu Alaikum Wr,Wb

Pada kesempatan yang pertama ini Sipenulis mengucapkan puji dan syukur kepada Allah Swt dan didorong dengan cita-cita, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini guna melengkapi tugas-tugas yang diwajibkan kepada Mahasiswa Universitas Medan Area pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen untuk memperoleh gelar kesarjanaan.

Dalam penulisan skripsi ini penulis mengalami banyak kesulitan seperti keterbatasan waktu, kurangnya literatur yang diperlukan, keterbatasan kemampuan menulis sendiri dan sebagainya, namun demikian dengan kemauan keras yang didorong oleh rasa tanggung-jawab dan dilandasi itikad baik, akhirnya kesulitan tersebut dapat diatasi.

Adapun judul yang diajukan sehubungan dengan penyusunan skripsi ini adalah berikut **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di RSUP H. Adam Malik Medan”**.

Maka pada kesempatan ini Sipenulis ingin mengucapkan terima-kasih kepada pihak-pihak tersebut, terutama kepada :

- Bapak Prof. DR. A. Ya'kub Matondang, MA, selaku rektor Universitas Medan Area.
- Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEc, selaku Dekan di Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
- Bapak Ihsan Effendi, SE, MSi, selaku Ketua Prodi Ilmu Manajemen Fakultas

Ekonomi Universitas Medan Area

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)21/2/24

- Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEc, selaku Dosen Pembimbing I
- Bapak Drs Syahriandy, Msi, selaku Dosen Pembimbing II Penulis
- Bapak Pimpinan Pada RSUP H. Adam Malik Medan yang telah memberikan izin Penelitian dan Data data kepada penulis selama dalam penelitian.
- Bapak dan Ibu Dosen di Fakultas Ekonomi serta semua unsur staf administrasi Universitas Medan Area.

Penulis juga mengucapkan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya khususnya buat istri dan anak-anak saya yang kusayangi serta kepada seluruh keluarga atas doa dan dukungannya.

Demikianlah penulis sampaikan, dan semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 14 Juli 2014

Penulis

Junaidil Penarik
NIM : 10.832.0164

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
KATA PENGANTAR	iii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Remunerasi	
1. Pengertian dan Jenis Lingkungan Kerja.....	6
2. Faktor-faktor Lingkungan Kerja	12
3. Macam macam Lingkungan Kerja Non Fisik	13
4. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik	15
5. Pengertian Produktivitas Kerja.	16
6. Faktor factor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	18
7. Pengukuran Produktivitas Kerja.	20
B. Kerangka Konseptual	23
C. Hipotesis	23
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Lokasi dan Waktu Penelitian	25
B. Populasi dan Sampel	26

C. Definisi Operasional Variabel.....	27
D. Jenis Sumber Data.....	28
E. Teknik Pengumpulan Data	28
F. Teknik Analisis Data	29

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil penelitian.....	31
1. Sejarah dan Perkembangan RSUP H .Adam Malik	31
2. Visi dan Misi	34
4. Struktur Organisasi.....	37
B. Penyajian data Responden	38
C. Penyajian Data Angket Responden	41
D. Analisis Regresi Linear Berganda	51
1. Uji Hipotesis.....	51
2. Uji Signifikan Simultan.....	52
3. Koefesien Determinasi (R2).....	53

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan.....	55
2. Saran.....	56

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu masalah ekonomi yang harus dihadapi bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Persoalan yang ada adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga, tujuan dapat tercapai. Produktivitas kerja merupakan tuntutan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat tercapai. Produktivitas suatu badan usaha dapat memberikan kontribusi pada pemerintah daerah maupun pusat artinya, dari produktivitas nasional maupun regional dapat menunjang perekonomian secara makro ataupun mikro.

Menurut Siagian, Sondang P (2007) Masalah tentang produktivitas kerja, untuk itu perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor yang berkaitan dengan produktivitas dapat dipenuhi secara maksimal, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah lingkungan kerja. Kenyamanan lingkungan kerja karyawan dapat memacu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga produktivitas kerja dapat dicapai secara maksimal. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Setiap perusahaan akan menghadapi perubahan lingkungan yang bersifat

UNIVERSITAS MEDAN AREA. Untuk mendukung tingkat produktivitas kerja

Document Accepted 21/2/24

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)21/2/24

karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjanya. Lingkungan kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan aspek yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja antara lain pengaturan penerangan, tingkat kerja, kebisingan, namun penerangan disini diartikan sebagai pengaturan dan sirkulasi udara yang baik terutama didalam lingkungan kerja, kebersihan lingkungan kerja, dan keamanan terhadap barang milik karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan, lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitupula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Sebuah perusahaan yang beroperasi di sebuah lingkungan tidak dapat menafikan bahwa selain kegiatan bisnis mereka juga terlibat dengan lingkungan disekitar perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan perlu memahami secara mendalam mengenai lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kerjanya. Adapun pengertian lingkungan kerja, adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada hari kemarin, esok lebih baik dari hari ini. Lingkungan yang mendukung akan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersungguh-sungguh sehingga produktivitas kerja

UNIVERSITAS MEDAN AREA dapat dicapai sesuai dengan teori bisnis, harus ada

kesesuaian antara asumsi lingkungan yang akan di hadapi dengan visi dan misi yang diemban serta kemampuan utama yang dimiliki agar visi perusahaan dapat menjadi kenyataan dan tidak hanya sekedar menjadi mimpi belaka. Lingkungan dalam sebuah pekerjaan (*task environment*) mencakup elemen-elemen atau kelompok-kelompok yang tindakan maupun keinginannya mempengaruhi perusahaan secara langsung. Mereka yang mempunyai kepentingan adalah para pemegang saham, supplier, pesaing, pelanggan, kreditur, serikat pekerja, dan asosiasi dagang seperti kadin dan pemerintah, lingkungan kerja mencakup berbagai aspek penekan umum yang tidak secara langsung mempengaruhi aktivitas perusahaan dalam jangka waktu pendek, tetapi dapat mempengaruhi keputusan jangka panjang. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap setiap perusahaan tentu akan berbeda-beda, tetapi perusahaan yang dapat berkembang dengan baik, pada umumnya adalah perusahaan yang selalu melakukan *inovasi* tiada henti misalnya yang dilakukan oleh sejumlah perusahaan di Indonesia diantaranya : Astra, aqua, pabrik rokok jarum, *inovasi* atau mati. Banyak perusahaan yang bangkrut karena gagal menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan atau lebih buruk lagi adalah kegagalan perubahan, tidak ada yang tetap kecuali perubahan tersebut. Perusahaan yang *inovatif* adalah mereka yang selalu menyesuaikan diri dengan lingkungan yang dihadapi. sulit karena faktor lingkungan sekitarnya sangat mendukung sehingga tidaklah sulit dalam mencari pekerja, selain itu juga lingkungan dalam perusahaan sangat mendukung karena fasilitas yang dibutuhkan

UNIVERSITAS MEDAN AREA tersedia, mulai dari kamar mandi, tempat makan,

dalam perusahaan sangat mendukung karena fasilitas yang dibutuhkan para karyawan sudah tersedia, mulai dari kamar mandi, tempat makan, tempat sholat, istirahat dan sebagainya sehingga para karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja.

Dari uraian tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengambil judul yaitu : **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI RSUP H. ADAM MALIK MEDAN”**.

B. Perumusan Masalah

Untuk lebih memperjelas permasalahan sebagai dasar penulisan ini, maka dirumuskan masalahnya sebagai:

1. Bagaimana gambaran mengenai lingkungan kerja karyawan secara Fisik dan Non Fisik pada RSUP H. Adam Malik Medan.
2. Bagaimana gambaran mengenai produktivitas karyawan pada RSUP H. Adam Malik Medan.
3. Ada Pengaruh Positif Signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada RSUP H. Adam Malik Medan.

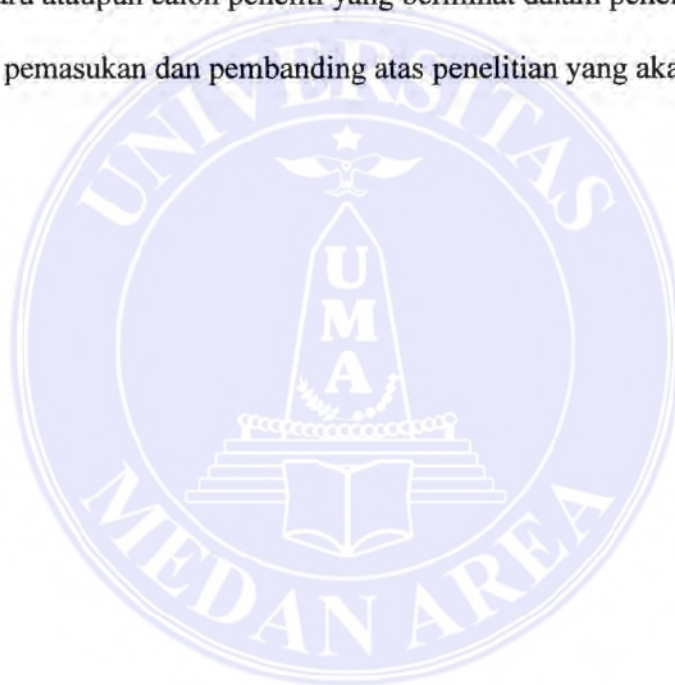
C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada RSUP H. Adam Malik Medan.

D. Mamfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini penulis harapan dapat bermamfaat sebagai berikut :

1. Untuk menambah wawasan penulis dibidang kepuasan bekerja khususnya dalam satu instansi maupun lembaga.
2. Kantor RSUP H. Adam Malik Medan sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan, mengenai Pengaruh Remunerasi terhadap Kepuasan Kerja.
3. Bagi peniliti baru ataupun calon peniliti yang berminat dalam penelitian sejenis sebagai bahan pemasukan dan pembanding atas penelitian yang akan dilakukan nanti.



BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teoritis

1. Pengertian Dan Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Mardiana (2005) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Nitisemito (2001) ”Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang diembankan.”

Menurut Sedarmayanti (2007) “Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: 1) lingkungan kerja fisik, dan 2) lingkungan kerja non fisik”.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2007) “lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”.

Menurut Sarwono (2005) “Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya”. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia.

Selanjutnya menurut Sarwono (2005) “Peningkatan suhu dapat menghasilkan kenaikan prestasi kerja tetapi dapat pula malah menurunkan prestasi kerja.” Kenaikan suhu pada batas tertentu menimbulkan semangat yang merangsang prestasi kerja tetapi setelah melewati ambang batas tertentu kenaikan suhu ini sudah mulai mengganggu suhu tubuh yang mengakibatkan terganggunya pula prestasi kerja (Sarwono,2005).

Menurut Robbins (2002) Lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah: a) suhu, b) kebisingan, c) penerangan, d) mutu udara.”

a. Suhu

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

b. Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.

c. Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samara-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam mempelancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

d. Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas

Faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah rancangan ruang kerja. Rancangan ruang kerja yang baik dapat menimbulkan kenyamanan bagi pegawai di tempat kerjanya. Faktor-faktor dari rancangan ruang kerja tersebut menurut Robbins (2002) terdiri atas : “a) Ukuran ruang kerja, b) Pengaturan ruang kerja, c) Privasi”.

a. Ukuran ruang kerja

Ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit bergerak akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.

b. Pengaturan ruang kerja

Jika ruang kerja merujuk pada besarnya ruangan per pegawai, pengaturan merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas. Pengaturan ruang kerja itu penting karena sangat dipengaruhi interaksi sosial. Orang lebih mungkin berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik. Oleh karena itu lokasi kerja karyawan mempengaruhi informasi yang ingin diketahui.

c. Privasi

Privasi dipengaruhi oleh dinding, partisi, dan sekat-an-sekatan fisik lainnya. Kebanyakan pegawai menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka (khususnya dalam posisi manajerial, dimana privasi diasosiasikan dalam status). Namun kebanyakan pegawai juga menginginkan peluang untuk berinteraksi dengan rekan kerja, yang dibatasi dengan meningkatnya privasi. Keinginan akan privasi itu kuat dipihak banyak orang. Privasi membatasi



gangguan yang terutama sangat menyusahakan orang-orang yang melakukan tugas-tugas rumit.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa 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. Menurut Nitisemito (2001) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan.

Menurut Mangkunegara (2009), untuk menciptakan hubungan hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu:

1. Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan
2. Menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas. Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin.

Manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang

Menurut Sedarmayanti (2007), yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah:

- 1) penerangan,
- 2) suhu udara,
- 3) sirkulasi udara,
- 4) ukuran ruang kerja,
- 5) tata letak ruang kerja,
- 6) privasi ruang kerja
- 7) kebersihan
- 8) suara bising,
- 9) penggunaan warna,
- 10) peralatan kantor,
- 11) keamanan kerja
- 11) musik ditempat kerja,
- 12) hubungan sesama rekan kerja dan
- 13) hubungan kerja antara atasan dengan bawahan.

c. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung (2003), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standard yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan

tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya

akan tinggi.

2. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

1. Fasilitas Kerja, Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.
2. Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
3. Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

Faktor-faktor lingkungan kerja antara lain : Suara bising, penerangan tempat kerja, kelembaban dan suhu udara, pelayanan kebutuhan karyawan, penggunaan warna, kebersihan lingkungan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah: Karakteristik lingkungan kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Peralatan, Ketegangan Psikologis, Prosedur Pekerjaan dan Ketegangan Fisik. Faktor-faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja dan besar pengaruhnya terhadap semangat dan lingkungan kerja adalah pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan dan tingkat kebisingan

Kinerja merupakan salah satu gambaran tentang diri seseorang karyawan atau

pegawai dengan berbagai standar tugas yang telah diberikan kepada pegawai

tersebut sebagai salah satu bentuk tanggung jawab. Kinerja (performance) ini cenderung dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibagi menjadi dua katagori yaitu faktor finansial dan nonfinansial. Faktor finansial meliputi gaji, tunjangan dan jaminan sosial. Sedangkan faktor non finansial terdiri dari lingkungan kerja gambaran pekerjaan, kepemimpinan dan alat.

3. Macam-Macam Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat terdeteksi oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan. Beberapa macam lingkungan kerja yang bersifat non fisik menurut Wursanto (2009) disebutkan yaitu:

- 1) Adanya perasaan aman dari para pegawai dalam menjalankan tugasnya,
- 2) Adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi,
- 3) Adanya perasaan puas di kalangan pegawai". Dari ketiga jenis lingkungan kerja non fisik yang disebutkan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

a) Perasaan aman pegawai

Perasaan aman pegawai merupakan rasa aman dari berbagai bahayan yang dapat mengancam keadaan diri pegawai. Wursanto (2009: 269), perasaan aman tersebut terdiri dari sebagai berikut.

- a. Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya
- b. Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarganya.
- c. Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan

b) Loyalitas pegawai

Loyalitas merupakan sikap pegawai untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Loyalitas ini terdiri dari dua macam, yaitu loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal. Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dengan bawahan. Loyalitas ini dapat terbentuk dengan berbagai cara. Menurut pendapat Wursanto (2009) untuk menunjukkan loyalitas tersebut dilakukan dengan cara:

- (1) Kunjungan atau silaturahmi ke rumah pegawai oleh pimpinan atau sebaliknya, yang dapat diwujudkan dalam bentuk kegiatan seperti arisan.
- (2) Keikutsertaan pimpinan untuk membantu kesulitan pegawai dalam berbagai masalah yang dihadapi pegawai.
- (3) Membela kepentingan pegawai selama masih dalam koridor hukum yang berlaku.
- (4) Melindungi bawahan dari berbagai bentuk ancaman. Sementara itu, loyalitas bawahan dengan atasan dapat dibentuk dengan kegiatan seperti open house. Loyalitas yang bersifat horisontal merupakan loyalitas antar bawahan atau antar pimpinan. Loyalitas horisontal ini dapat diwujudkan dengan kegiatan seperti kunjung mengunjungi sesama pegawai, bertamasya bersama, atau kegiatan-kegiatan lainnya.

c) Kepuasan pegawai

Kepuasan pegawai merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri pegawai yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan puas ini meliputi

kepuasan material, sosial, dan lainnya terpenuhi, kebutuhan sosialnya juga dapat

berjalan dengan baik, serta kebutuhan yang bersifat psikologis juga terpenuhi. Lingkungan kerja non fisik tersebut merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh pegawai. Karena itu, lingkungan kerja yang dapat memberikan perasaan-perasaan aman dan puas dapat mempengaruhi perilaku pegawai ke arah yang positif sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut, menurut Wursanto (2009) bahwa “tugas pimpinan organisasi adalah menciptakan suasana kerja yang harmonis dengan menciptakan human relations sebaik baiknya.

4. Indikator lingkungan kerja non fisik

Kajian tentang lingkungan kerja non fisik sebagaimana diuraikan di atas bertujuan untuk membentuk sikap pegawai. Sikap yang diharapkan tentunya adalah sikap positif yang mendukung terhadap pelaksanaan kerja yang dapat menjamin pencapaian tujuan organisasi. Sehubungan dengan masalah pembentukan dan pengusahaan sikap, Wursanto (2009) mengemukakan bahwa unsur penting dalam pembentukan dan perubahan sikap dan perilaku, yaitu adalah sebagai berikut.

- 1) Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.
- 2) Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
- 3) Sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik.
- 4) Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal

UNIVERSITAS MEDAN AREA

- 6) Ada rasa aman dari para anggota, baik di dalam dinas maupun di luar dinas.
- 7) Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan. Para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif.

Sehubungan dengan pendapat tersebut, maka untuk dapat mengetahui lingkungan kerja non fisik dapat dilihat dari pelaksanaan pengawasan, suasana kerja (konflik-konflik), sistem pemberian imbalan, perlakuan, perasaan aman (serikat kerja), hubungan antar individu (sistem informasi), dan perlakuan adil dan objektif. Beberapa hal tersebut kemudian digunakan sebagai indikator untuk mengetahui keadaan lingkungan kerja non fisik. Jadi, penelitian ini menggunakan indikator untuk mengetahui lingkungan kerja fisik, yaitu: pelaksanaan pengawasan, suasana kerja, sistem imbalan, perlakuan, perasaan aman, hubungan antar individu, keadilan, dan objektivitas.

5. Pengertian Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2005: 127) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa:

- 2) Bahan baku dan bahan pembantu
- 3) Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat
- 4) Tenaga kerja

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik- karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi 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 hari ini (Kusnendi, 2003:8.4).

Muchdarsyah Sinungan (2005: 64) juga mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi:

1. Kelompok pertama (fisik)
 - a) Tingkat pendidikan dan keahlian
 - b) Jenis teknologi dan hasil produksi
 - c) Kondisi kerja
 - d) Kesehatan, kemampuan fisik dan mental
2. Kelompok kedua (Non Fisik)
 - a. Sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat dan pengawas
 - b. Keaneka ragam tugas
 - c. Sistem insentif (sistem upah dan bonus)
 - d. Kepuasan kerja

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)21/2/24

Sementara itu ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari pada upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi. Oleh karena itu, selalu berorientasi kepada bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimum. Dengan demikian konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output) (Kusnendi, 2003: 8.4). Dari berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Pandji Anoraga (2005: 56-60). Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu: (1) pekerjaan yang menarik, (2) upah yang baik, (3) keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, (4) etos kerja dan (5) lingkungan atau sarana

perkembangan perusahaan, (7) merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, (8) pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, (9) kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja, (10) Disiplin kerja yang keras.

Menurut Payaman J. Simanjutak (2008: 30) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu:

- 1) Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan
- 2) Sarana pendukung, meliputi:
 - a) Lingkungan kerja, meliputi: produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja.
 - b) Kesejahteraan karyawan, meliputi: Manajemen dan hubungan industri.

Sedangkan menurut Muchdarsyah (dalam Yuli Tri Cahyono dan Lestiyana Indira M, 2007: 227) menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1) Tenaga kerja

Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas 2) Seni serta ilmu manajemen Manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi,

sebagai sumber daya manusia yang memberikan kemungkinan

peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

3) Modal

Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat. Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu pendidikan dan pelatihan, motivasi, disiplin, ketrampilan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, penguasaan peralatan. Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

7. Pengukuran Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar (Muchdarsyah Sinungan ,

Menurut Henry Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

- 1) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasidengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output. Mengukur produktivitas kerja menurut dimensi organisasi menurut Alan Thomas (dalam Kusnendi, 2008: 85) yang secara matematis hubungannya diformulasikan sebagai berikut:

Dimana O_i adalah output, sedangkan I adalah sejumlah input yang dipergunakan dalam mencapai output tertentu. Dengan kata lain formula diatas dapat diperjelas kepada formula yang lebih dipahami, yakni sebagai berikut:

Dimana:

P = Produktivitas;

O = Output;

Dalam Muchdarsyah Sinungan (2008: 23) secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda.

- 1). Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanyamengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- 2). Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses)dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan. Untuk menyusunperbandingan-perbandingan ini perlulah \mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Paling sedikit ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan produktivitas parsial.

C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, hal ini terlihat tanggapan responden yang mana tanggapan ini merupakan keadaan yang dirasakan oleh responden selama menjadi pegawai RSUP H. Adam Malik Medan.

Berdasarkan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dengan tingkat Probabilitas yang signifikan. Berdasarkan uji t menguji makna atau keberartian koefesien regresi parsial yang menunjukkan bahwa secara parsial antara lingkungan kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan pada RSUP H. Adam Malik Medan.

Seiring dengan penelitian terdahulu lebih jelasnya dapat ditunjukkan kerangka konseptual pada gambar dibawah ini :



Gambar 1.1. Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Menurut Prof. Dr. S. Nasution definisi hipotesis ialah “pernyataan tentative yang merupakan dugaan mengenai apa saja yang sedang kita amati

dalam usaha untuk memahaminya”. (Nasution:2008) Berdasarkan teori yang ada, maka penulis mengajukan suatu hipotesis yang merupakan terhadap rumusan masalah penelitian. Adapun yang menjadi Hipotesis dalam penelitian ini adalah :
“Ada Pengaruh Lingkungan Kerja (temperature udara, kebisingan, kebersihan, keamanan, dan penerangan) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di RSUP H. Adam Malik Medan.”



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2012:11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variable bebas terhadap variable terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh hubungan itu.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada RSUP H. Adam Malik Medan yang beralamat di Jalan Bunga Lau No. 17 Medan Tuntungan.

3. Waktu Penelitian

Penelitian ini akan direncanakan selama kurang lebih tiga bulan yang dimulai dari bulan April 2014 dan berakhir pada bulan Juli 2014, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III. I
Rincian Waktu Penelitian

No.	KEGIATAN	WAKTU PENELITIAN (BULAN)2014-2015															
		Maret				April				Juli				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pembuatan dan Seminar Proposal	■	■	■	■												
2	Pengumpulan Data	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■				
3	Analisis Data					■	■	■	■	■	■	■	■				
4	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■
5	Seminar Hasil																
6	Sidang Meja Hijau													■	■	■	■

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiono (2012:72) bahwa “Populasi merupakan seluruh objek penelitian atau seluruh unit analisis dalam suatu penelitian yang terdiri dari objek/subjek”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bertugas di bagian umum dan operasional RSUP H. Adam Malik Medan dengan jumlah populasi sebanyak 36 orang

2. Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan Total Sampling. Hal ini dilakukan oleh karena jumlah populasi sangat mencukupi untuk dilakukan. Menurut Sugiono (2012:73) jika jumlah populasi kurang dari 100 sebaiknya diambil seluruhnya agar data yang dihasilkan lebih valid.

C. Defenisi Operasional Variabel

Adapun defenisi operasional variabel-variabel yang digunakan dalam penilitan ini adalah:

Tabel III. 1
Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Sub Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Lingkungan Kerja (X)	1. Temperatur Udara	Udara tidak terlalu dingin juga tidak terlalu panas Udara sejuk	1=Baik=0-2 2=Tidak Baik = 3-5	Ordinal
		2. Kebisingan	Situasi dan kondisi yang tidak ramai dengan kendaraan	1=Baik=0-2 2=Tidak Baik = 3-5	Ordinal
		3. Keamanan	Keamanan barang milik pribadi	1=Baik=0-2 2=Tidak Baik = 3-5	Ordinal
		4. kebersihan	Kebersihan di tempat kerja	1=Baik=0-2 2=Tidak Baik = 3-5	Ordinal
		5. Penerangan	- Penerangan yang cukup - Cahaya tidakterlalu terang dan tidak terlalu redup - Penglihatan jelas	1=Baik=0-2 - 2=Tidak Baik = 3-5	Ordinal
2	Produktivitas Kerja (Y)	1. Kuantitas kerja	Tolak ukur yang berkaitan dengan jumlah kemampuan yang diperoleh	1=Baik=0-2 2=Tidak Baik = 3-5	Ordinal

D. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Menurut Sugiyono (2012:13) , data kualitatif yaitu data yang berbentuk angka di skorkan.

Sementara sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder.

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian melalui observasi dan wawancara dari kuesioner yang disebarakan. Data tersebut berupa tanggapan karyawan pada RSUP H. adam Malik Medan.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian berupa dokumen atau laporan laporan berupa gambaran umum lokasi penelitian, dan data lainnya relevan dengan penelitian ini.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data mengacu pada cara apa data yang diperlukan dalam penelitian bisa diperoleh. Kaitannya dengan hal tersebut, serta dapat melihat konsep analitis dari penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Primer mengumpulkan data serta informasi dari kuesioner yang sesuai dengan variabel yang diteliti yaitu: lingkungan kerja dan produktivitas kerja. Skala yang digunakan ada 5 tingkatan dimana 5 opsi sebagaimana terlihat pada table berikut ini :

PERTAYAAN	BOBOT
- Ya	1
- Tidak	0

Sumber : Sugiyono (2012:87)

2. Data Sekunder: teknik pengumpulan data dengan mengambil data registrasi, dokumentasi dan lainnya yang dapat mendukung variabel yang diteliti.

F. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data dengan menggunakan analisis univariat dan bivariat.

Berikut teknik analisa masing-masing uji:

1. Analisis univariat dilakukan terhadap tiap variabel dari hasil penelitian ini berupa distribusi dan persentase pada setiap variabel yaitu meliputi jenis kelamin, status gizi, tingkat konsumsi energi.
2. Analisis bivariat menggunakan uji korelasi *chi square* untuk mengetahui hubungan antara 2 variabel pada tingkat kemaknaan 95% ($\alpha = 0,05$).
3. Analisa Multivariat menggunakan uji regresi linear berganda: adapun tujuan uji ini untuk melihat faktor yang paling dominan mempengaruhi dari beberapa variabel yang berhubungan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan, maka penulis akan mencoba untuk menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan antara temperature udara dengan produktifitas karyawan di RSUP H.Adam Malik Medan dengan tingkat signifikansi sebesar $p=0,021$.
2. Terdapat hubungan antara kebisingan dengan produktifitas karyawan di RSUP H.Adam Malik Medan dengan tingkat signifikansi sebesar $p=0,030$
3. Terdapat hubungan antara keamanan dengan produktifitas karyawan di RSUP H.Adam Malik Medan dengan tingkat signifikansi sebesar $p=0,015$.
4. Terdapat hubungan antara penerangan dengan produktifitas karyawan di RSUP H.Adam Malik Medan dengan tingkat signifikansi sebesar $p=0,021$.
5. Faktor yang paling dominan mempengaruhi produktifitas karyawan di RSUP H. Adam Malik adalah temperature Udara dengan nilai signifikansi sebesar $p=0,000$ dan nilai R sebesar . 428. Artinya produktifitas kerja karyawwan dapat ditingkatkan sebesar 4 kali jika temperature udara dapat diperbaiki.

B. Saran

Dibawah ini terdapat beberapa saran yang diberikan penulis sehubungan dengan masalah yang dibahas dalam skripsi ini yaitu :

1. Lingkungan Kerja yang diharapkan oleh karyawan hendaknya mampu menciptakan suasana yang nyaman dan memiliki udara yang segar dalam

- ruangan sehingga dapat terlaksananya tugas-tugas yang diemban oleh karyawan sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal.
2. Untuk menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi hendaknya pihak RSUP H. Adam Malik lebih memperhatikan kondisi rungan karyawan serta memberikan perhatian lebih akan prestasi prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan, dimana kedepannya hasiln kerja karyawan lebih memuaskan bagi pihak RSUP H. Adam Malik Medan.



DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu Mangkunegara (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Alex S. Nitisemito (2006). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Faustino Cardoso Gomes (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
-, (2005). *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: dasar kunci keberhasilan*, Haji Masagung, Jakarta Surya Dharma (2005). *Manajemen Kinerja*. Pustaka Pelajar, Jakarta.
- Robert L. Mathis (2006). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Suryadi Perwiro Sentono (2001). *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono (2012). *Statistik Untuk Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 10.00 for Windows*, Alfabeta, Bandung.
- Siagian, Sondang P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Winardi (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grafiti, Jakarta.
- Veithzal Rivai (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.