

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan di era globalisasi seperti sekarang ini. Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam suatu perusahaan, baik secara teknis ataupun non teknis. Meskipun dengan sumber dana yang berlebih tanpa adanya sumber daya manusia yang handal tidak mungkin suatu perusahaan dapat berkembang dan segala kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Dengan kata lain sumber daya manusia adalah kunci pokok bagi perusahaan dalam melakukan segala kegiatan dalam perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang terus berubah.

Perusahaan manufaktur adalah perusahaan yang mengubah bahan mentah menjadi suatu produk baik itu permintaan atau pun produk lain untuk dijual kepada konsumen. Dalam era globalisasi seperti sekarang ini sudah sangat banyak perusahaan manufaktur, baik itu perusahaan dengan skala kecil hingga perusahaan manufaktur raksasa. Dalam kehidupan sekarang ini masyarakat menginginkan sesuatu yang instan dan praktis. Dalam pangan pun juga begitu, sering kita lihat banyak orang membeli minuman dingin melalui *vending machine* atau mesin penjual otomatis. Dengan memasukan uang ke dalam mesin tersebut maka kita dapat memilih minuman yang akan kita beli sesuai dengan harga yang tertera. PT.

Metec Semarang adalah salah satu produsen mesin penjual otomatis yang sering kita temui di bandara, stasiun, supermarket dan lain lain.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam bekerja, khususnya karyawan pada bagian produksi mesin penjual otomatis ini ada beberapa faktor yang memengaruhi seperti pelatihan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Setiap perusahaan mempunyai berbagai macam tujuan yang hendak dicapai. Tujuan tersebut dapat dicapai melalui pelaksanaan pekerjaan tertentu dengan menggunakan tenaga manusia sebagai pelaksana, sebab manusia itulah yang akan mengolah faktor-faktor produksi untuk menghasilkan produk akhir perusahaan tersebut. Pencapaian tujuan perusahaan memerlukan tenaga kerja yang terampil, yang dapat dilaksanakan melalui pelatihan kerja untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil yang telah direncanakan.

Pelatihan kerja merupakan faktor penting dalam suatu usaha. Menurut Gomes (2003) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Pelatihan kerja pada karyawan bagian produksi sangat bermanfaat karena melalui pelatihan kerja tersebut karyawan dapat bekerja secara efektif sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan, bahkan melebihi pengharapan perusahaan. Tujuan pelatihan menurut Moekijat (2010) adalah memberikan informasi mengenai organisasi kepada karyawan baru, memberikan pengetahuan yang lebih banyak dan lebih luas terhadap karyawan baru, mengurangi tingkat kecelakaan pekerjaan yang tidak baik dan kerusakan pada mesin maupun perlengkapan kerja, membantu karyawan menyesuaikan diri terhadap metode-metode dan proses-proses baru yang

terus-menerus diadakan, dan mengurangi ketidakpuasan karyawan, absensi, dan perpindahan pegawai. Menurut Andrew E. Sikula yang diterjemahkan oleh A. A Anwar Prabu Mangkunegara (2009) Pelatihan adalah suatu proses sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas.

Selain pelatihan kerja, motivasi kerja juga berperan penting dalam produktivitas karyawan. Motivasi kerja bisa dalam bentuk verbal atau pun non verbal. Motivasi kerja adalah kegiatan yang menimbulkan atau mendorong seorang karyawan untuk bekerja dan memberikan prestasi kerja sesuai dengan harapan perusahaan dimana dia bekerja. Motivasi kerja dapat berasal dari lingkungan kerja, lingkungan dimana orang tersebut tinggal dan motivasi kerja dapat timbul dari karyawan itu sendiri. Menurut Edwin B Flippo dalam buku Hasibuan (2001) motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Menurut American Encyclopedia dalam buku Hasibuan (2001) motivasi adalah kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan topanan dan mengarahkan tindak – tanduknya. Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia. Menurut Merle J. Moskowitz dalam buku Hasibuan (2001) motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.

Faktor penting lain yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan selain dua faktor di atas adalah lingkungan kerja. Setiap organisasi, pada umumnya baik yang berskala besar, menengah, maupun kecil, semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan dimana organisasi atau perusahaan tersebut berada. Lingkungan itu sendiri mengalami perubahan-perubahan sehingga, organisasi atau perusahaan yang bisa bertahan hidup adalah organisasi yang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Sebaliknya, organisasi akan mengalami masa kehancuran apabila organisasi tersebut tidak memperhatikan perkembangan dan perubahan lingkungan disekitarnya. Menurut Sedamaryanti (2001) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok

Pengertian lain tentang lingkungan kerja diungkapkan oleh Amirulah dan Haris Budiyo (2004) bahwa lingkungan kerja merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada didalam maupun diluar organisasi tersebut dan secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi itu.

Adapun definisi dari variable yang telah disampaikan di atas, definisi tersebut antara lain:

- Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

- Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.
- Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat.

Menurut George R. Terry (2006) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Berikut adalah tabel produksi mesin dari tahun 2012 – 2016 pada PT. Metec Semarang:

Tabel 1.1**Data Produksi Mesin Penjual Otomatis Pada Tahun 2012 - 2016**

Tahun	Target	Produksi terjual	Pencapaian	
			Pencapaian target	Perubahan
2012	30.600	20.312	66%	-
2013	30.300	20.818	68%	2,5%
2014	30.300	19.759	65%	-5%
2015	30.500	22.567	74%	12,5%
2016	30.400	21.368	70%	-6%

Sumber: PT. Metec Semarang Bagian Produksi 2010-2016

Dari pemaparan dan tabel yang telah penulis sampaikan di atas, dapat dilihat bahwa target mengalami fluktuasi begitu pula dengan pencapaian dari target tersebut. Produksi jadi pada PT. Metec Semarang adalah produk yang terjual dan sesuai dengan permintaan dari konsumen. Apabila terjadi pemesanan ketika proses produksi maka perusahaan akan mengakumulasikan dalam caturwulan selanjutnya. Oleh karena itu mengapa perusahaan menetapkan target produksi yang tinggi dan terlihat konstan setiap tahunnya, dikarenakan untuk mengatasi permintaan permintaan yang datang ketika proses produksi sedang berjalan.

Produk jadi tersebut antara lain adalah mesin penjual otomatis minuman; mesin penjual otomatis makanan ringan; mesin penjual otomatis makanan dan minuman; mesin penjual otomatis alat kontrasepsi; mesin penjual otomatis barang pendukung kehidupan sehari – hari seperti sabun, pasta gigi, dan lain lain. Untuk di

Indonesia sendiri mesin penjual otomatis yang diproduksi adalah mesin penjual otomatis untuk minuman dan makanan ringan.

Dari data di atas pencapaian tertinggi terjadi pada tahun 2015 yaitu sebesar 22.567 unit dengan target 30.500 unit yang artinya pencapaiannya mencapai 74% dan meningkat sebesar 12,5% dari tahun sebelumnya, dan terjadi pencapaian terendah pada tahun 2014 yaitu sebesar 19.759 unit dari target sebesar 30.300 unit yang artinya pencapaian targetnya mencapai 65% dan turun sebesar 5% dari tahun sebelumnya. Tetapi dengan penurunan tersebut perusahaan justru meningkatkan target yang harus dicapai pada tahun selanjutnya yaitu pada tahun 2015 sebesar 200 unit menjadi 30.500 unit dan hasilnya terjadi peningkatan yang signifikan pada tahun tersebut. Dari data tentang fluktuasi target dan produktivitas kerja karyawan maka penulis mengangkat judul:

“PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. METEC SEMARANG”.

1.2. PERUMUSAN MASALAH

Seperti telah dikemukakan bahwa pada dasarnya penelitian itu dilakukan guna mendapatkan data yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah. Untuk itu setiap penelitian yang akan dilakukan selalu berangkat dari masalah Sugiyono (2010).

Masalah adalah penyimpangan antara yang diharapkan dengan yang terjadi, antara peraturan dengan pelaksanaan, antara rencana dengan pelaksanaan dan antara teori dengan praktek. Setelah masalah teridentifikasi dan dibatasi maka selanjutnya masalah tersebut dirumuskan. Rumusan masalah pada umumnya dinyatakan dalam kalimat pertanyaan. Dengan pernyataan maka akan dapat memandu peneliti untuk kegiatan penelitian selanjutnya. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka peneliti menggunakan berbagai teori untuk menjawabnya Sugiyono (2010).

Dari tabel 1.1 dapat kita lihat bahwa selama kurun waktu lima tahun, tidak ada produksi mesin yang mencapai target. Terdapat fluktuasi produksi pada kurun waktu tersebut. Berdasarkan fluktuasi produk dapat diindikasikan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh rendah, oleh karena itu dibutuhkan pelatihan kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Metec Semarang. Dari permasalahan di atas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Metec Semarang?
2. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Metec Semarang?

3. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Metec Semarang?

4. Apakah terdapat pengaruh antara pelatihan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Metec Semarang?

1.3. TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN

1.3.1. Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Metec Semarang
- Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Metec Semarang.
- Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Metec Semarang.
- Untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Metec Semarang.

1.3.2. Kegunaan Penelitian

- Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat sebagai referensi perusahaan dalam memberikan pelatihan kerja, motivasi kerja, serta lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan khususnya pada bagian produksi.

- Bagi Peneliti

Dengan hasil penelitian ini penulis berharap dapat menambah wawasan serta untuk membandingkan antara teori yang ada dengan praktek sesungguhnya di lapangan.

- Bagi Pembaca

Semoga hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi mereka yang sudah bekerja dan akan bekerja. Selain itu hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

1.4. KERANGKA TEORI

Suatu teori adalah suatu konseptualisasi yang umum. Konseptualisasi atau sistem pengertian ini diperoleh melalui, jalan yang sistematis. Suatu teori harus dapat diuji kebenarannya bila tidak, dia bukan suatu teori. Teori adalah alur logika atau penalaran, yang merupakan seperangkat konsep, definisi dan proposisi yang disusun secara sistematis. Secara umum, teori mempunyai tiga fungsi, yaitu untuk menjelaskan (*explanation*), meramalkan (*prediction*), dan pengendalian (*control*) suatu gejala (Sugiyono, 2010).

1.4.1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) didalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

1.4.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2009), Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Husein Umar (2008) MSDM adalah suatu perencanaan, pengorganisasian dalam pergerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Banyak hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan SDM, mmenurut Mathis dan Jackson (2006) ada 7 kegiatan SDM, antara lain :

1. Perencanaan dan Analisis SDM, perencanaan dan analisis ini bertujuan untuk mengantisipasi adanya kemungkinan – kemungkinan tuntutan dan permintaan karyawan di masa akan datang. Sebagai bagian dari usaha mempertahankan daya saing, harus ada analisis dan penilaian terhadap SDM.
2. Kesetaraan kesempatan kerja, peraturan hukum mengenai kesetaraan kesempatan kerja mempengaruhi kegiatan SDM yang lain dan integral dengan Manajemen SDM.
3. Pengangkatan Pegawai, tujuan dari pengangkatan pegawai adalah memberikan motivasi karyawan yang berkualifikasi untuk mengisi posisi – posisi penting dalam suatu organisasi.

4. Pengembangan SDM, meliputi orientasi karyawan baru, dan pelatihan ketrampilan kerja.
5. Kompensasi dan Tunjangan, kompensasi diberikan untuk menghargai karyawan – karyawan yang berkualifikasi atas kinerja mereka, kompensasi bisa berupa gaji, insentif, dan tunjangan.
6. Kesehatan, Keselamatan, dan keamanan, jaminan atas kesehatan fisik dan mental serta keselamatan karyawan adalah hal yang sangat penting. Secara global, berbagai hukum keselamatan dan kesehatan telah menjadikan organisasi lebih responsive terhadap persoalan kesehatan dan keselamatan kerja.

1.4.1.2. Pelatihan Kerja

Menurut Gomes (2003), pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Pelatihan sering dianggap sesuatu yang umum dan pimpinan selalu mendukung akan program tersebut karena melalui pelatihan karyawan akan menjadi lebih terampil dan hal tersebut akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan. Pelatihan kerja merupakan faktor penting dalam suatu usaha. Menurut Gomes (2003) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Pelatihan kerja pada karyawan bagian produksi sangat bermanfaat karena melalui pelatihan kerja tersebut karyawan dapat bekerja secara efektif sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan, bahkan melebihi pengharapan perusahaan. Tujuan pelatihan menurut Moekijat (2010) adalah memberikan informasi mengenai

organisasi kepada karyawan baru, memberikan pengetahuan yang lebih banyak dan lebih luas terhadap karyawan baru, mengurangi tingkat kecelakaan pekerjaan yang tidak baik dan kerusakan pada mesin maupun perlengkapan kerja, membantu karyawan menyesuaikan diri terhadap metode-metode dan proses-proses baru yang terus-menerus diadakan, dan mengurangi ketidakpuasan karyawan, absensi, dan perpindahan pegawai. Menurut Andrew E. Sikula yang diterjemahkan oleh A. A Anwar Prabu Mangkunegara (2009) Pelatihan adalah suatu proses sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas.

Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

1.4.1.2.1. Tujuan Pelatihan Kerja

Menurut Moekijat (2010) tujuan umum daripada pelatihan kerja adalah:

- Untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan lebih efektif.
- Untuk mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara rasional.
- Untuk mengembangkan sikap sehingga dapat bekerjasama dengan baik terhadap rekan sesama karyawan atau pun kepala pimpinan.

1.4.1.2.2. Manfaat Pelatihan Kerja

Menurut Soeprihanto (2009) manfaat pelatihan kerja antara lain:

- Kenaikan Produktivitas

Kenaikan produktivitas baik kualitas maupun kuantitas. Tenaga kerja dengan program pelatihan diharapkan akan mempunyai tingkah laku yang baru, sedemikian rupa sehingga produktivitas dari segi jumlah atau pun kualitas mutu dapat ditingkatkan

- Kenaikan Moral Kerja

Apabila penyelenggara latihan sesuai dengan tingkat kebutuhan yang ada dalam organisasi perusahaan, maka akan tercipta suatu kerja yang harmonis dan semangat kerja yang meningkat.

- Menurunnya Pengawasan

Semakin percaya pada kemampuan dirinya, maka dengan disadarinya kemauan dan kemampuan kerja tersebut, para pengawas tidak terlalu dibebani untuk setiap harus mengadakan pengawasan.

- Menurunnya Angka Kecelakaan

Selain menurunnya angka pengawasan, kemauan dan kemampuan tersebut lebih banyak menghindarkan para pekerja dari kesalahan dan kecelakaan.

- Kenaikan Stabilitas dan Fleksibilitas Tenaga Kerja

Stabilitas disini diartikan dalam hubungan dengan pergantian sementara karyawan yang tidak hadir atau keluar.

- Mengembangkan Pertumbuhan Pribadi

Pada dasarnya tujuan perusahaan mengadakan latihan adalah untuk memenuhi kebutuhan organisasi perusahaan, sekaligus untuk perkembangan atau pertumbuhan pribadi karyawan.

1.4.1.3 Motivasi Kerja

Hamzah B. Uno (2011), bahwa motivasi kerja adalah satu proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Merle J. Moskowitz (Hasibuan, 2001) motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiasi dan pengarahannya tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku. Menurut G. R. Terry (Hasibuan, 2001), bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan – tindakan. Dan menurut T. Hani Handoko (2001) motivasi adalah suatu tenaga atau faktor yang terdapat dalam diri manusia yang menimbulkan, menggerakkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya.

1.4.1.3.1 Tujuan Motivasi Kerja

Selain untuk meningkatkan semangat kerja seseorang, pemberian motivasi juga memiliki tujuan yang lain. Menurut Hasibuan (2006), tujuan pemberian motivasi kerja antara lain sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Memertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menyiapkan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan

- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- i. Memertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku

1.4.1.3.2 Teori Motivasi Kerja

Teori – teori motivasi menurut Malayu S. P. Hasibuan (2006) dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

A. Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori ini merupakan teori yang mendasarkan atas faktor – faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor – faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat pekerjaannya semakin baik. Teori – teori kepuasan ini antara lain:

1. Teori Hirarki Kebutuhan (Maslow, 1943)

Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan.

Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan manusia berjenjang.

Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan, sebagai berikut:

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan yang harus dipuaskan untuk dapat tetap hidup termasuk makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas, dan sebagainya.

b. Kebutuhan keselamatan dan keamanan

Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

c. Kebutuhan social

Kebutuhan social adalah kebutuhan teman, interaksi, dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

d. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

e. Aktualisasi diri

Aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk menyalurkan prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

2. Teori Dua Faktor (Frederick Herzberg, 1959)

Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu:

a. Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan.

Faktor kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus – menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor – faktor pemeliharaan meliputi kondisi kerja, keamanan dan keselamatan kerja dan hubungan interpersonal diantara teman sejawat atau dengan atasan.

b. Faktor pemuas. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsic, kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi yang baik.

3. Teori X dan Teori Y (Mc. Gregor, 1960)

Menurut teori X untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mau bekerja sungguh - sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan cenderung motivasi negative yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Sedangkan menurut teori Y, untuk memotivasi karyawan dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi, kerjasama, dan keterikatan pada keputusan.

4. Teori Kebutuhan (Mc. Clelland, 1961)

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung kekuatan, dorongan, motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh:

- a. Kebutuhan motif dan kekuatan dasar yang terlibat
- b. Harapan keberhasilannya
- c. Nilai insentif yang terlekat pada tujuan. Hal - hal yang

memotivasi seseorang adalah:

1. Kebutuhan akan prestasi
2. Kebutuhan akan afiliasi
3. Kebutuhan akan kekuasaan

5. Teori Motivasi (Claude S. George, 1961)

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu:

- a. Upah yang adil dan layak
- b. Kesempatan untuk maju
- c. Pengakuan sebagai individu
- d. Keamanan kerja
- e. Tempat kerja yang baik
- f. Penerimaan oleh kelompok
- g. Perlakuan yang wajar
- h. Pengakuan atas prestasi

B. Teori Proses

Teori proses mengenai motivasi berusaha menjawab bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu.

Teori yang tergolong ke dalam teori proses, diantaranya:

1. Teori Harapan (*Expectancy*) (Victor Vroom, 1964)

Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor Vroom yang mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yaitu:

- a. Harapan (*expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku
- b. Nilai (*valence*) adalah akibat dari perilaku tertentu yang mempunyai nilai atau martabat tertentu (daya atau nilai memotivasi) bagi setiap individu tertentu.

c. Penghargaan (*instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil dari tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

2. Teori Keadilan (J. Stacy Adam, 1965)

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif.

1.4.1.4 Lingkungan Kerja

Menurut Sedamaryanti (2001) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok

Pengertian lain tentang lingkungan kerja diungkapkan oleh Amirulah dan Haris Budiyo (2004) bahwa lingkungan kerja merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada didalam maupun diluar organisasi tersebut dan secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi itu.

Menurut Wibowo (2007) lingkungan kerja yang bisa memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dapat dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:

1. Lingkungan Internal

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja karyawan. Karyawan akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada kondisi pekerjaan yang secara langsung ataupun tidak langsung akan berdampak pada kelangsungan perusahaan. Menurut Wibowo (2007) lingkungan internal adalah

komponen-komponen yang ada dalam lingkup organisasi atau perusahaan. Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan internal, yaitu:

a. Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap pekerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Terdapat 5 (lima) tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.
5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif ataupun negatif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-

masalah lainnya. Dengan demikian hubungan kepuasan kerja akan mengarahkan kepelaksanaan kerja lebih baik, atau sebaliknya, prestasi kerja menimbulkan kepuasan.

c. Stress Karyawan

Berbagai bentuk kekuatiran dan masalah selalu dihadapi para karawan. Sterss adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan phisik maupun kesehatan mental.

Hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stress tergantung pada reaksi karyawan. Bagaimanapun juga, ada sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stress bagi para karyawan. Diantara kondisi-kondisi kerja tersebut adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
4. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggungjawab
5. Kemenduaan peranan
6. Frustrasi
7. Konflik antar pribadi dan atau antar kelompok
8. Perbedaan antar nilai-nilai perusahaan dan karyawan

9. Berbagai bentuk perubahan, dan lain-lain.

d. Kompensasi

Faktor yang paling signifikan yang mempengaruhi kinerja karyawan serta kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi atau upah. Upah merupakan pengganti atau jasa yang diberikan kepada karyawan. Adapun faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya didalam pemberian kompensasi atau upah adalah:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja,
2. Organisasi tenaga kerja/buruh,
3. Kemampuan perusahaan untuk membayar,
4. Keadilan dan kelayakan,
5. Produktivitas,
6. Biaya hidup, dan
7. Pemerintah.

2. Lingkungan Eksternal

Organisasi atau perusahaan seharusnya tidak hanya memusatkan perhatiannya pada lingkungan internal organisasai, tetapi perlu juga menyadari pentingnya pengaruh lingkungan eksternal terhadap kinerja karyawan yang akan berdampak pada organisasi yang dikelolanya. Menurut Wibowo (2007) lingkungan eksernal adalah komponen-komponen yang ada diluar organisasi atau perusahaan. Bagaimanapun juga, lingkungan eksternal pada saat sekarang ini sangat bergejolak, perubahan-perubahan yang terjadi didalamnya sangat dinamis dan kadang-kadang pengaruhnya tidak dapat diperkirakan terlebih dahulu. Karenanya manajemen

dituntut untuk selalu bersikap tanggap dan adaptif, selalu mengikuti dan menyesuaikan diri dengan lingkungan yang selalu berubah.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dari lingkungan eksternal yaitu:

1. Sektor Sosial Ekonomi

Setiap segi sosial ekonomi dapat membantu atau menghambat upaya mencapai tujuan perusahaan dan menyebabkan keberhasilan ataupun kegagalan strategi. Nilai-nilai ini terwujud kedalam perubahan gaya hidup yang mempengaruhi permintaan terhadap produk dan jasa ataupun cara perusahaan berhubungan dengan karyawannya serta interaksi karyawan terhadap pekerjaannya. Adapun Faktor-faktor sosial ekonominya, yaitu:

- a. Masalah keluarga
- b. Masalah kesehatan (kondisi phisik)
- c. Masalah finansial
- d. Perubahan-perubahan disekitar tempat tinggal atau tekanan sosial
- e. Kesempatan untuk pengembangan karier
- f. Masalah-masalah pribadi lainnya, dan lain-lain.

2. Sektor Teknologi

Disamping sektor sosial ekonomi, perubahan teknologi dapat memberi peluang besar untuk meningkatkan hasil, tujuan, atau mengancam kedudukan perusahaan karena akan berinteraksi secara langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan.

3. Sektor Pemerintah

Falsafah pemerintah dalam hubungannya dengan perusahaan dapat berubah-ubah sewaktu-waktu. Ini merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Tindakan pemerintah dapat memperbesar peluang atau hambatan usaha atau adakalanya keduanya bersamaan. Disamping mendorong dan membantu, pemerintah juga menciptakan ancaman, ini berarti mempengaruhi kelangsungan hidup dan keuntungan perusahaan. Dengan adanya peraturan pemerintah, maka akan berdampak pada perusahaan dan akan berimbas pada kinerja karyawan yang secara keseluruhan akan berinteraksi secara langsung maupun tidak langsung.

4. Pesaing

Pesaing merupakan ancaman bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan. Kondisi persaingan yang begitu ketat akan mempengaruhi keadaan suatu perusahaan, dengan demikian kinerja karyawan sangatlah penting dan dituntut sebagai masukan atau hasil kerja yang lebih baik sehingga perusahaan dapat menghadapi kondisi yang seperti ini.

Menurut Alex. S. Nitisemito (Hasibuan, 2001) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Selanjutnya menurut Sedamaryati (2009) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Hampir serupa dengan keduanya menurut Gozali

Syaidam (Moekijat, 2010) juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

1.4.1.4.1. Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sendiri terbagi menjadi dua bagian yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Berikut adalah penjelasannya:

a. Lingkungan Fisik

Menurut Sadamayanti (2001), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia, seperti: penerangan, temperature, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, music, keamanan, dll.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

b. Lingkungan non fisik

Menurut Sedarmayanti (2009) 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

Dari penjelasan diatas dapat diambil beberapa hal yang perlu diperhatikan pada lingkungan kerja, antara lain:

a. Cahaya dan penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat dan keselamatan dan kelencaran dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan

b. Temperatur udara

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu system tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasannya, yaitu bahwa tubuh manusia masi dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin., dari keadaan normal tubuh

c. Kelembaban udara di tempat kerja

elembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan persentae. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh

temperatur udara, dan secara bersama-sama antara kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari dalam tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dan disekitarnya

d. Sirkulasi udara

Oksigen merupakan gas yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar kita apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan manusia. Dengan cukup oksigen disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja

e. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat

mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia

f. Getaran mekanis di lingkungan kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya

g. Bau yang mengganggu

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air conditioner yang tepat merupakan cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja

h. Tata warna pada lingkungan kerja

Pemberian pewarnaan yang lembut pada ruangan kerja akan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja para karyawannya. Dalam lingkungan kerja harus diperhatikan tentang masalah warna sebab warna mempengaruhi jiwa

seseorang yang ada disekitarnya. Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia

i. Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitang dengan hasil ruang kerja saja, tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja

j. Musik

Musik yang mengalun merdu menimbulkan suasana bgembira, sehingga dapat diharapkan mereka akan berkurang kelelahannya dan bertambah semangat kerjanya. Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja

k. Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan

Petugas Keamanan. Keamanan disini sebenarnya lebih luas daripada itu semua sehingga di sini konstruksi gedung tempat mereka bekerja, konstruksi Gedung yang sudah tua, tanpa adanya perbaikan kapan saja pabrik tersebut bias roboh dan membahayakan pekerja yang bekerja di dalamnya. Oleh karena itu sebaiknya perusahaan terus berusaha untuk menyiptakan dan memertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut dapat dirasakan oleh karyawan agar karyawan tersebut tidak merasa tegang dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga karyawan merasa aman dan nyaman ketika melakukan tugas pokok dan fungsinya.

l. Ruang gerak

Dalam suatu perusahaan hendaknya karyawan yang bekerja mendapatkan tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugasnya. Seseorang tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Oleh karena itu ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaannya.

m. Kebersihan

Kebersihan tempat kerja merupakan dasar dari pelaksanaan 5 S. Dengan melakukan langkah pembersihan tempat kerja secara teratur tujuan jangka panjang perusahaan untuk menerapkan sistem manajemen mutu, sistem manajemen lingkungan dan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja akan lebih mudah. Tujuan jangka panjang dari kegiatan ini adalah

meminimalkan terjadinya kesalahan-kesalahan kecil yang bisa mengganggu proses produksi, sehingga kualitas produk yang dihasilkan tetap terjaga.

1.4.1.5. Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan (2008) Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika Produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Paul Mali seperti yang dikutip oleh Sedarmayanti (2001) mengemukakan bahwa: “Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu”..

Menurut G. George Washin (Sedarmayanti, 2009), Produktivitas mengandung dua konsep utama, yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi mengukur tingkat sumber daya, baik manusia, keuangan, maupun alam yang dibutuhkan untuk memenuhi tingkat pelayanan yang dikehendaki, efektivitas mengukur hasil mutu pelayanan yang dicapai.

1.4.1.5.1 Faktor – faktor Yang Memengaruhi Produktivitas

Tinggi rendahnya produktivitas sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor penting. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari dalam sendiri maupun dari luar. Dalam kaitannya dengan upaya meningkatkan produktivitas karyawan,

perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang memiliki potensi untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Sedarmayanti (2001) yang dirangkum penulis, terdapat dua belas faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja:

1. Sikap dan mental yang meliputi:

a. Motivasi Kerja, Pada umumnya orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan rajin, giat, sehingga dengan begitu akan dapat mencapai satu prestasi kerja yang tinggi

b. Disiplin kerja, Orang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan akan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Sebab kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dan produktivitas kerja pun akan meningkat.

c. Etika kerja, Pada umumnya orang mempunyai etika yang baik akan nampak dalam penampilan kerja sehari-hari berupa kerja sama, kehadiran, antusias, inisiatif, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kreativitas. Wujud tersebut akan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pencapaian produktivitas kerja karyawan yang optimal dan mampu memenuhi harapan atau bantuan pencapaian tujuan perusahaan

2. Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan pentingnya produktivitas

3. Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik

4. Manajemen

Berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau pun memimpin serta mengendalikan bawahannya. Apabila manajemennya tepat, maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan produktif

5. Hubungan Industrial Pancasila

Dengan penerapan hubungan industrial pancasila maka akan:

- a. Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja.
- b. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- c. Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya meningkatkan produktivitas.

6. Tingkat Penghasilan

Apabila tingkat penghasilan pegawai tinggi, maka akan menimbulkan konsentrasi dan semangat kerja sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja.

7. Gizi dan Kesehatan

Apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

8. Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi, maka akan dapat menimbulkan produktivitas kerja.

9. Lingkungan dan Iklim Kerja

Lingkungan dan iklim kerja merupakan hal baik dalam mendorong pegawai agar senang dalam bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik sehingga terarah dalam peningkatan produktivitas kerja.

10. Sarana Produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karena dengan mutu sarana produksi yang lebih baik, seseorang dapat bekerja dengan semangat.

11. Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai lebih tepat, maka akan memungkinkan jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu serta memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.

12. Kesempatan Berprestasi

Apabila terbuka kesempatan dalam berprestasi, akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.

1.4.2. Hubungan Antara Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Mulia Nasution (1994). Menurutnya, dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, dan wawasan, sikap karyawan pada tugas-tugasnya dengan pengetahuan yang didapat dalam pendidikan dan pelatihan akan merubah tingkah laku, guna mendapatkan produktivitas yang tinggi.

Malayu S. P. Hasibuan (2008) dengan pelatihan, maka produktivitas karyawan, yakni pelaksanaan program pelatihan membentuk dan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan, sehingga diharapkan dengan semakin sering program pelatihan dilaksanakan semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya.

1.4.3. Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut teori yang dikemukakan oleh Siagian (2007), “Dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan /organisasi, motivasi mempunyai peran yang penting karena merupakan suatu upaya dari para manajer untuk menggugah, mendorong, dan menimbulkan semangat kerja yang lebih baik bagi karyawannya”. Demikian

juga menurut Gaspersz dalam Tjutju Yuniarsih dan Suwatno (Siagian, 2007), “Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan adalah seleksi karyawan, pelatihan kerja, lingkungan kerja hubungan antara pimpinan dan bawahan, sistem penggajian dan motivasi”.

Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung para pegawai yang mempunyai motivasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi dapat menimbulkan kemampuan bekerja serta kerjasama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas. Sedangkan apabila motivasi karyawan lebih tinggi tetapi tidak didukung lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja maka hasil produktivitas kerja tidak baik.

1.4.4. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Afani (Sedarmayanti, 2001) menyebutkan bahwa kondisi dimana seseorang bekerja merupakan faktor sangat besar yang dapat memengaruhi sikap dalam bekerja. Kondisi tempat kerja yang memungkinkan bahaya-bahaya, seperti debu atau kotoran, mesin-mesin, biasanya menyebabkan semangat kerja yang rendah. Kondisi kerja yang baik ditandai dengan baiknya peredaran udara, penerangan yang membatnu pekerjaan dan jauh dari kebisingan yang mengganggu konsentrasi, selain itu tata ruang yang baik dan warna yang tidak mencolok, lingkungan yang seperti ini akan meningkatkan semangat dan kepuasan kerja.

Fadillah (Sedarmayanti, 2009) menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan kondisi yang kondusif untuk para karyawan dalam melakukan tugasnya. Para karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman dalam bekerja

akan memberikan dampak positif bagi karyawan yaitu karyawan akan merasa puas dengan lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan.

1.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 1.2

Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1	Purwaningsih (2012)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan studi kasus pada karyawan PT. Metec Semarang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. 2. Apabila lingkungan kerja semakin nyaman dan kondusif, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik maka karyawan akan merasa tidak puas dan betah di ruangnya sehingga menyebabkan malas dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
2	M.Riksa Aditya (2015)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan studi kasus pada PT. Primatexco Indonesia, Batang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh Pelatihan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Promatexco Indonesia, Batang 2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variable bebas berpengaruh signifikan terhadap variable dependen
3	Lucky Wulan Mudji Rahardjo (2011)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan studi pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada karyawan dinas perindustrian dan perdagangan kota Semarang. 2. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan motivasi kerja ditunjukkan dengan t tabel sebesar 4,003 sedangkan motivasi kerja sebesar 2,368

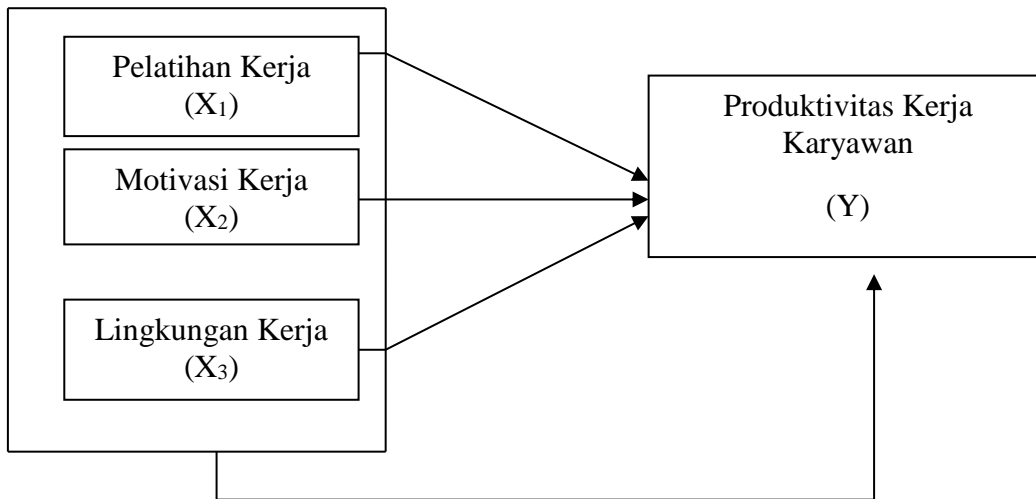
1.6.HIPOTESIS

Sugiyono (2010) mengatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena

jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik.

Berhubungan dengan masalah yang akan diteliti maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh antara pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Metec Semarang
2. Diduga terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Metec Semarang.
3. Diduga terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Metec Semarang.
4. Diduga terdapat pengaruh antara pelatihan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Metec Semarang.

Gambar 1.1

1.7. DEFINISI KONSEPTUAL

Definisi konseptual dari masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kegiatan yang menimbulkan atau mendorong seorang karyawan untuk bekerja dan memberikan prestasi kerja sesuai dengan harapan perusahaan dimana dia bekerja.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana seseorang bekerja dan mendukung untuk bekerja dengan baik dengan upah sebagai timbal baliknya.

1.8 DEFINISI OPERASIONAL

Definisi operasional dilakukan dengan mencantumkan indikator – indikator yang terkandung dalam masing – masing variabel, yaitu:

1. Pelatihan Kerja indikatornya sebagai berikut:
 - Jenis pelatihan yang diberikan
 - Tujuan pelatihan yang diberikan
 - Frekuensi pelatihan yang diberikan
 - Pelatihan karyawan sesuai bidangnya
 - Materi pelatihan kerja yang diberikan
 - Narasumber pelatihan kerja
 - Metode yang digunakan saat pelatihan kerja
2. Motivasi Kerja indikatornya sebagai berikut:
 - Motivator memiliki wawasan yang luas
 - Motivasi berasal dari pimpinan
 - Motivasi berasal dari keluarga
 - Motivasi berasal dari rekan kerja
 - Frekuensi mendapat motivasi
3. Lingkungan Kerja indikatornya sebagai berikut:
 - Tempat kerja yang kondusif
 - Fasilitas yang menunjang pekerjaan
 - Rekan kerja yang bisa bekerjasama
 - Peralatan dan perlengkapan kantor yang menunjang pekerjaan

4. Produktivitas Kerja indikatornya sebagai berikut:

- Kuantitas barang yang diproduksi
- Kualitas barang yang diproduksi
- Frekuensi waktu pengerjaan barang yang diproduksi
- Jadwal kehadiran kerja
- Kepuasan kerja

1.9 Metode Penelitian

Metode penelitian bisnis menurut Sugiyono (2010) dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang bisnis.

Dari subjek penelitian yaitu karyawan PT. Metec Semarang maka akan didapatkan data mengenai pelatihan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan sebagai variabel bebas terhadap produktivitas kerja sebagai variabel terikat.

1.9.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian *explanatory* atau penjelasan, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya (Masri Singarimbun, 1989). Dengan demikian dapat diterapkan variabel variabel tersebut adalah pelatihan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen sedangkan variabel produktivitas kerja disebut variabel dependen.

1.9.2 Populasi

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2010). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang, yang pada tahun 2017 sejumlah 968 karyawan.

1.9.3 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2010).

Penentuan sampel menurut Slovin yang diterjemahkan oleh Husein Umar (2003) :

$$\frac{N}{1 + N_e^2}$$

n =

dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diijinkan. Penelitian menggunakan tingkat kelonggaran ketidaktelitian sebesar 10 %.

Dari rumus tersebut, maka perhitungan ukuran sampel adalah sebagai berikut:

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

$$n = \frac{968}{1 + 968(0,1)^2}$$

$$n = \frac{968}{1+9,68}$$

$$n = \frac{968}{10,68}$$

$$n = 90,6$$

Jadi setelah dibulatkan maka sampel yang digunakan adalah 100 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*, yaitu salah satu teknik sampling non random sampling dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian. Tujuan pengambilan sampel ini adalah memilih karyawan PT. Metec Semarang dengan kriteria sebagai berikut :

1. Dapat diwawancara
2. Karyawan Tetap
3. Sudah bekerja minimal 3 tahun
4. Berusia minimal 18 tahun
5. Pernah mengikuti pelatihan kerja

1.9.4 Sumber Data

a. Data Primer

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari karyawan PT. Metec Semarang bagian produksi melalui wawancara secara langsung.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data–data yang diperoleh secara tidak langsung dalam penelitian yaitu berupa buku–buku, referensi, surat kabar dan catatan lain yang berasal dari perusahaan ataupun instansi yang terkait serta hasil penelitian sebelumnya. Data sekunder ini berupa sejarah singkat perusahaan dan perkembangannya, data yang telah dimiliki perusahaan yang dapat dijadikan sebagai acuan penelitian. Data sekunder lain yang diperoleh dari luar perusahaan antara lain adalah berasal dari buku–buku referensi, dan kajian penelitian lain yang dijadikan sebagai bahan pustaka.

1.9.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya Sugiyono (2010). Metode pengumpulan data ini adalah dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner) kepada responden untuk dijadikan data primer bagi penelitian ini.

b. Wawancara

Wawancara digunakan untuk mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam serta mengacu pada laporan tentang diri sendiri atau *self report*, atau setidak-tidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi.

c. Metode Kepustakaan

Metode kepustakaan merupakan teknik yang dipakai untuk memperoleh teori-teori yang mendukung penelitian, dengan membaca berbagai buku referensi, jurnal, dokumen dan bacaan lainnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

1.9.6 Teknik Pengolahan Data

a. Editing

Merupakan tahap dimana peneliti melakukan pengecekan terhadap data yang telah diperoleh, karena kemungkinan ada kesalahan dan ketidak lengkapan.

b. Coding

Yaitu proses pemberian kode tertentu terhadap macam jawaban dari kuesioner untuk kemudian dikelompokkan ke dalam kategori yang sama.

c. Tabulating

Membuat tabulasi atau menyusun data dalam bentuk tabel guna mendapatkan data dalam bentuk yang ringkas. Adapun tahapannya adalah memasukkan data yang diperoleh dan telah dikelompok-kelompokkan dalam bentuk tabel induk kemudian tabel tersebut disajikan untuk diuji. Dari hasil perhitungan tersebut kemudian dianalisis untuk memperoleh temuan dan kesimpulan penelitian.

d. Scoring

Yaitu skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan akan menghasilkan data kuantitatif. Dalam penelitian ini akan digunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2008) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau

sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert ini maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata. Untuk keperluan analisis dalam penelitian ini, maka jawaban itu dapat diberi skor. Berikut adalah kriteria penilaian dalam 5 tingkatan, yaitu :

- Jawaban “a” diberi skor 5 dengan kategori sangat mendukung pertanyaan
- Jawaban “b” diberi skor 4 dengan kategori mendukung pertanyaan
- Jawaban “c” diberi skor 3 dengan kategori cukup mendukung pertanyaan
- Jawaban “d” diberi skor 2 dengan kategori tidak mendukung pertanyaan
- Jawaban “e” diberi skor 1 dengan kategori sangat tidak mendukung pertanyaan

1.9.7 Teknik Analisis

Dalam memudahkan menjawab permasalahan dalam penelitian ini, maka penulis melakukan analisa data dan pengujian hipotesis yang dipakai untuk mendukung penelitian ini. Analisa yang dipakai dalam penelitian ini adalah:

1.9.7.1 Analisis Data Kuantitatif

Yaitu analisa data yang mendasarkan pada perhitungan dan pengukuran variabel-variabel yang digunakan disertai dengan penjelasan terhadap hasil yang telah diperoleh dari perhitungan tersebut menggunakan metode statistik atau perhitungan dengan menggunakan *software SPSS* versi 20.

a. Uji Validitas

Tujuan diadakannya uji validitas adalah untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid atau tidak jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor total konstruk atau variabel.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai korelasi r hitung $>$ r tabel (Sugiyono, 2008: 248).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau konstan dari waktu ke waktu (Imam Ghazali, 2007: 41). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60.

c. Koefisien Korelasi

Uji korelasi ini digunakan untuk mengetahui hubungan 2 variabel, yaitu variabel independen dengan variabel dependen.

Untuk menentukan keeratan hubungan/koefisien korelasi antar variabel tersebut, disajikan tabel interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 1.3
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi
Koefisien Korelasi

No.	Interval Koefisien	Inggkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber; (Sugiyono, 2008: 250)

d. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Imam Ghazali, 2005: 83).

e. Regresi Linier Sederhana

Metode Statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara Variabel Faktor Penyebab (X) terhadap Variabel Akibatnya.

f. Regresi Linier Berganda

Alat ini digunakan untuk menjelaskan bentuk hubungan antara dua variabel atau lebih. Analisis ini akan menghubungkan dua jenis variabel pengaruh (variabel bebas diberi rotasi x) dan variabel tergantung (variabel tak bebas diberi rotasi y). Jika variabel pengaruhnya terdiri dari satu, maka analisis tersebut disebut regresi berganda.

g. Uji Signifikansi

1. Uji Statistik t

Menurut Ghozali (2009), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen . Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah Variabel Bebas (X) secara individual berpengaruh berarti atau tidak terhadap Variabel Terikat (Y) digunakan untuk menguji hipotesis 1 dan 2. Menurut Sugiyono (2008: 250) Rumus Uji Signifikansi Korelasi *Product Moment* sebagai berikut;

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Dimana:

t = Nilai t hitung atau Uji t

r = Koefisiensi Korelasi

n = Jumlah ukuran data

Atau dapat menggunakan menggunakan bantuan program komputer SPSS *for Windows 20*, dengan *Analyze Regression Linear*. Nilai t pada output SPSS, dilihat pada kolom t, baris X1 atau X2, tabel *Coefficients(a)*.

Nilai t dari hasil perhitungan tersebut digunakan untuk menentukan hasil dengan langkah-langkah:

a) Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif.

Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji, apakah suatu parameter (β) sama dengan nol, atau:

$H_0: \beta = 0$, artinya suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Hipotesis alternatif (H_A) yang hendak diuji, apakah suatu parameter (β) tidak sama dengan nol, atau:

$H_A: \beta \neq 0$, artinya variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

b) Menentukan tingkat keyakinan interval dengan signifikan $\alpha = 0,1$.

c) Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel

d) H_0 diterima apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, artinya variabel bebas (X) tidak mempengaruhi variabel terikat (Y).

e) H_A diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya variabel bebas (X) mempengaruhi variabel terikat (Y).

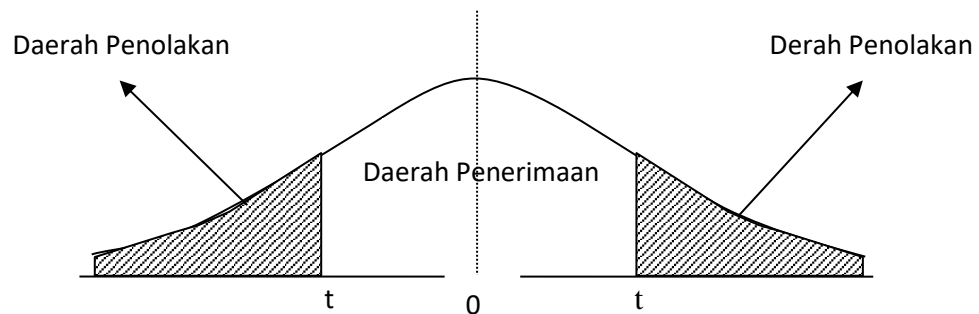
Kriteria penilaian dari pengujian ini adalah:

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh antara harga (X_1), keragaman

barang (X_2), dan pelayanan (X_3) secara parsial terhadap variabel dependen yaitu keputusan pembelian (Y).

- Apabila t hitung $< t$ tabel atau t hitung $> -t$ tabel, maka H_0 diterima, H_a ditolak. Berarti tidak ada pengaruh antara harga (X_1), keragaman barang (X_2), dan pelayanan (X_3) secara parsial terhadap variabel dependen yaitu keputusan pembelian (Y).

Gambar 1.2
Uji t (two tail)



1. Uji Statistik F

Merupakan pengujian secara bersama-sama, pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X_1 , X_2 , dan X_3) secara bersama-sama berpengaruh berarti atau tidak terhadap variabel terikat (Y) digunakan untuk menguji hipotesis dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

R^2 = koefisien korelasi berganda

k = jumlah variabel independen (bebas)

n = jumlah anggota sampel

Adapun cara pengujiannya sebagai berikut:

- $H_0 = X_1 = X_2 = X_3 = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel independen yaitu kualitas pelayanan (X_1), lokasi (X_2), dan fasilitas (X_3) secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu keputusan pembelian (Y).

- $H_0 = X_1 = X_2 = X_3 \neq 0$, ada pengaruh antara variabel independen yaitu kualitas pelayanan (X_1), lokasi (X_2), dan fasilitas (X_3) secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu keputusan pembelian (Y).

Kriteria Pengujian :

- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh antara kualitas pelayanan (X_1), lokasi (X_2), dan fasilitas (X_3) secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu keputusan pembelian (Y).

- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berarti tidak ada pengaruh antara kualitas pelayanan (X_1), lokasi (X_2), dan fasilitas (X_3) secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu keputusan pembelian (Y).

Gambar 1.3

Uji F

