



**ANALISIS TIM KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS  
KARYAWAN INSTALASI GIZI DI RSU  
BUNDA THAMRIN  
MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh

**MUHAMMAD ARIEF FADILA  
NPM.1715310029**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS UNIVERSITAS  
PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : MUHAMMAD ARIEF FADILA  
NPM : 1715310029  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
MANAJEMEN JENJANG : S-1(STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS TIM KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA DALAM MENINGKATKAN  
PRODUTIVITAS KARYAWAN INSTALASI GIZI DI  
RSU BUNDA THAMRIN MEDAN.

MEDAN, 24 AGUSTUS 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)



(Dr. ONKY MEDALINE, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

(GEBY CITRA ANANDA, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(MEGASARI GUSANDRA SARAGIH, S.E., M.S.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN  
SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : MUHAMMAD ARIEF FADILA  
NPM : 1715310029  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
MANAJEMEN JENJANG : S-1 (STRATASATU)  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS TIM KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA DALAM MENINGKATKAN  
PRODUTIVITAS KARYAWAN INSTALASI GIZI DI  
RSU BUNDA THAMRIN MEDAN

MEDAN, 24 AGUSTUS 2021



(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)

PENGUJI -1

(Dr. MUHAMMAD TOYIB DAULAY, S.E., MM)

PENGUJI-II

(GEBY CITRA ANANDA, S.E., M.M)

PENGUJI-III

(MEGASARI GUSANDRA SARAGIH, S.E., M.S.M)

PENGUJI-IV

(RAHMAT HIDAYAT, S.E., MM)

PENGUJI-V

(H. AKHMAD TAUFIK, S.E., MBA., MM)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : MUHAMMAD ARIEF FADILA  
NPM : 1715310029  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
MANAJEMEN JENJANG: S-1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS TIM KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA DALAM MENINGKATKAN  
PRODUTIVITAS KARYAWAN INSTALASI  
GIZI DI RSU BUNDA THAMRIN MEDAN.

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsi saya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



24 Agustus 2021

(Muhammad Arief Fadila)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Arief Fadila  
NPM : 1715310029  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Sehubungan dengan hal ini, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang. Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya

Medan, 24 Agustus 2021

:buat pernyataan



Muhammad Arief Fadila



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax: 081-4458077 PO BOX 1799 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)

## PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap

MUHAMMAD ARIF FADIA

Tempat, Tgl. Lahir

Padang Lingsi / 21 Desember 1991

Jar. Pokok / Mahasiswa

1715310029

Program Studi

Manajemen

Alamat

Konstajemen SDN

Alamat rumah yang tidak dipajang

141 SES, RW 1.77

Tempat

082274186654

ingin mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai:

### Judul

ANALISIS KERJA TUN DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN UNIT BLASO GUDANG RSI BUNDA THAMRAN MEDAN

Ditulis oleh: (Nama dan No. Pendaftaran) \_\_\_\_\_

Pang. Tanda Tangan

  
Muhammad Arif Fadiah

Medan, 18 Februari 2021

  
(Muhammad Arif Fadiah)

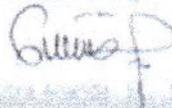
Tanggal

  
UNPAB INDONESIA

Tanggal

0 Februari 2021

Ditandatangani  
Dosen Pembimbing I



Tanggal

Ditandatangani  
Ka. Prodi / Koordinator



Tanggal

Ditandatangani  
Dosen Pembimbing II



**SURAT PERNYATAAN  
PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI**

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Arief Fadila  
NPM : 1715310029  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen SDM

menyatakan benar bahwa judul skripsi saya mengalami perubahan sesuai dengan arahan dari dosen pembimbing saya. Judul skripsi saya pertama yang telah disetujui adalah :  
“ ANALISIS KERJA TIM DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN INSTALASI GIZI DI RSU BUNDA THAMRIN MEDAN ”

---

dan judul skripsi saat ini setelah diubah adalah :

“ ANALISIS TIM KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN INSTALASI GIZI DI RSU BUNDA THAMRIN MEDAN ”

---

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya.

Medan, 30 Agustus 2021

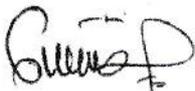
Dibuat oleh,



Muhammad Arief Fadila  
NPM. 1715310029

Diketahui oleh,

Dosen Pembimbing I



Geby Citra Ananda, S.E., M.M.

Dosen Pembimbing II



Megasari Gusandra Saragih, S.E., M.S.M.



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA  
Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD ARIEF FADILA  
NPM : 1715310029  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang : Strata Satu  
Pendidikan :  
Dosen Pembimbing : Geby Citra Ananda, SE., MM  
Judul Skripsi : ANALISIS TIM KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN INSTALASI GIZI DI RSU BUNDA THAMRIN MEDAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
17 Oktober 2020	Judul sudah direvisi dan sudah diacc	Revisi	
17 Oktober 2020	Judul sudah direvisi dan sudah diacc	Revisi	
24 Maret 2021	Acc seminar proposal	Disetujui	
28 Juli 2021	Acc sidang meja hijau	Disetujui	

Medan, 05 Oktober 2021  
Dosen Pembimbing,



Geby Citra Ananda, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD ARIEF FADILA  
NPM : 1715310029  
Program Studi : Manajemen  
Tingkat Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Megasari Gusandra Saragih, SE., M.S.M  
Judul Skripsi : ANALISIS TIM KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN INSTALASI GIZI DI RSU BUNDA THAMRIN MEDAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
16 Maret 2021	Perbaiki Latar Belakang, perjelas fenomena sesuaikan dengan indikator variabel. Perbaiki Rumusan Masalah dan Manfaat Penelitian	Revisi	
16 Maret 2021	Perbaiki Kerangka Konseptual. Buat teori Hubungan antar variabel	Revisi	
16 Maret 2021	Periksa kembali Populasi dan Sampel. Lengkapi referensi dari semua definisi dan indikator dari Tabel Definisi Operasional Variabel. Usahakan menggunakan Referensi dari tahun terbaru, minimal tahun 2000.	Revisi	
16 Maret 2021	ACC Seminar Proposal	Disetujui	
15 Juli 2021	Perbaiki identifikasi masalah Tambahkan pembahasan untuk setiap hasil analisis Perbaiki tabel	Revisi	
15 Juli 2021	Periksa kembali hasil uji validitas Rapikan Setiap Gambar yang ada dalam skripsi Lengkapi lampiran Perbaiki kesimpulan dan saran	Revisi	
15 Juli 2021	ACC Sidang Meja Hijau	Disetujui	

Medan, 05 Oktober 2021  
Dosen Pembimbing,



Megasari Gusandra Saragih, SE., M.S.M



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA  
Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

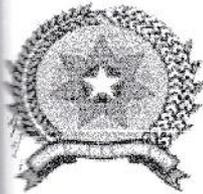
Nama Mahasiswa : MUHAMMAD ARIEF FADILA  
NPM : 1715310029  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Geby Citra Ananda, SE., MM  
Judul Skripsi : ANALISIS TIM KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN INSTALASI GIZI DI RSU BUNDA THAMRIN MEDAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
17 Oktober 2020	Judul sudah direvisi dan sudah diacc	Revisi	
17 Oktober 2020	Judul sudah direvisi dan sudah diacc	Revisi	
24 Maret 2021	Acc seminar proposal	Disetujui	
28 Juli 2021	Acc sidang meja hijau	Disetujui	
07 Oktober 2021	Acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 11 Oktober 2021  
Dosen Pembimbing,



Geby Citra Ananda, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD ARIEF FADILA  
NPM : 1715310029  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Megasari Gusandra Saragih, SE., M.S.M  
Judul Skripsi : ANALISIS TIM KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN INSTALASI GIZI DI RSU BUNDA THAMRIN MEDAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
16 Maret 2021	Perbaiki Latar Belakang, perjelas fenomena sesuaikan dengan indikator variabel. Perbaiki Rumusan Masalah dan Manfaat Penelitian	Revisi	
16 Maret 2021	Perbaiki Kerangka Konseptual. Buat teori Hubungan antar variabel	Revisi	
16 Maret 2021	Periksa kembali Populasi dan Sampel. Lengkapi referensi dari semua definisi dan indikator dari Tabel Definisi Operasional Variabel. Usahakan menggunakan Referensi dari tahun terbaru, minimal tahun 2000.	Revisi	
16 Maret 2021	ACC Seminar Proposal	Disetujui	
26 Juli 2021	Perbaiki identifikasi masalah Tambahkan pembahasan untuk setiap hasil analisis Perbaiki tabel	Revisi	
26 Juli 2021	Periksa kembali hasil uji validitas Rapikan Setiap Gambar yang ada dalam skripsi Lengkapi lampiran Perbaiki kesimpulan dan saran	Revisi	
26 Juli 2021	ACC Sidang Meja Hijau	Disetujui	
04 Oktober 2021	ACC Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 05 Oktober 2021  
Dosen Pembimbing,



Megasari Gusandra Saragih, SE., M.S.M



**YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA**  
**PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

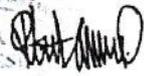
**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 67/PERP/BP/2021**

Kepala Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan atas nama saudara/i:

Nama : MUHAMMAD ARIEF FADILA  
N.P.M. : 1715310029  
Tingkat/Semester : Akhir  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Jurusan/Prodi : Manajemen

sehwasannya terhitung sejak tanggal 16 Juli 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 16 Juli 2021  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan

  
Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

No. Dokumen : FM-PERPUS-06-01  
Revisi : 01  
Tgl. Efektif : 04 Juni 2015

## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Phasi Muharran Ritonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02

Revisi : 00

Tgl Eff : 23 Jan 2019

### Plagiarism Detector v. 1857 - Originality Report 7/29/2021 3:19:01 PM

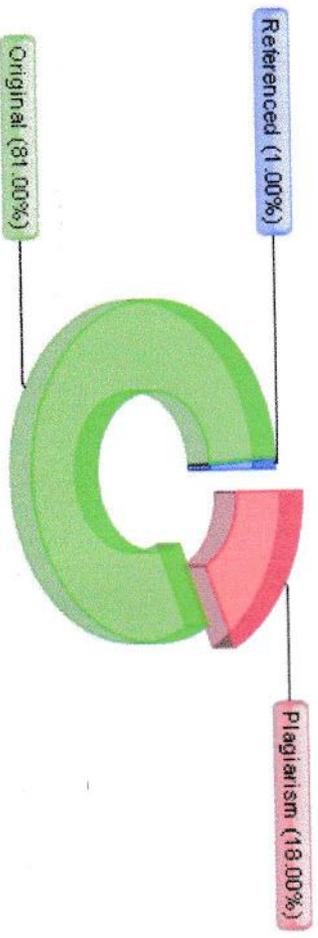
document: MUHAMMAD ARIEF FADILA\_1715310025\_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_Lice

- Comparison Preset: Rewrite
- Detected language:
- Check type: Internet Check



Detailed document body analysis:

Relation chart:



Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 05 Oktober 2021  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MUHAMMAD ARIEF FADILA  
 Tempat/Tgl. Lahir : Padang Cermin / 21 Desember 1997  
 Nama Orang Tua : MISNO  
 N. P. M : 1715310029  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 082274186654  
 Alamat : LINGKUNGAN RENTENG RT 002 RW 001

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **ANALISIS TIM KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN INSTALASI GIZI DI RSU BUNDA THAMRIN MEDAN**, Selanjutnya saya menyatakan :

- Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- Telah tercap keterangan bebas pustaka
- Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
- Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
- Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,750,000</b>

Ukuran Toga :

L

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn  
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



30/10  
 Nanda

Hormat saya



MUHAMMAD ARIEF FADILA  
 1715310029

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

## ABSTRAK

---

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tim kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan instalasi gizi di RSUD Bunda Thamrin Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 34 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuisioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi berganda yang pengelolahannya dilakukan dengan program SPSS. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa Tim Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja hal ini dibuktikan dari hasil analisis data dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,586 dan signifikan sebesar 0,015. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja hal ini dibuktikan dari hasil analisis data dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,185 dan signifikan sebesar 0,037. Tim Kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja hal ini didasarkan dari nilai  $F_{hitung}$  sebesar 56,49 dan nilai signifikan sebesar 0,000.

***Kata Kunci : Tim Kerja, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja***

## **ABSTRACT**

---

*This study uses quantitative methods involving 34 respondents. Data collection is done by using the distribution of questionnaires. The data obtained were analyzed using statistical formulas, namely by using multiple regression analysis which was managed by the SPSS program. The results of quantitative analysis show that teamwork has a positive and partially significant effect on work productivity, this is evidenced by the results of data analysis with a tcount of 2.586 and a significant of 0.015. The work environment has a positive and partially significant effect on work productivity, this is evidenced by the results of data analysis with a tcount of 2.185 and a significant value of 0.037. Teamwork and work environment have a positive and significant effect simultaneously on work productivity, this is based on the Fcount value of 56.49 and a significant value of 0.000.*

*Keywords: Teamwork, Work Environment and Work Productivity*

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur saya ucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmat, karunia, dan ridho-Nya yang telah memberikan nikmat kesempatan, kesehatan serta nikmat pemikiran kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Dalam kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E. S.Psi., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
4. Ibu Geby Citra Ananda, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing I, yang telah banyak memberikan bimbingan, dukungan, dan arahan kepada peneliti.
5. Ibu Megasari Gusandra Saragih, S.E., M.S.M., selaku dosen Pembimbing II, yang telah meluangkan waktu dan memberikan saran demi kesempurnaan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen dan Staff Pengajar di Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan untuk segala jasa-jasanya selama perkuliahan.

7. Bapak Dr. dr. Beni Satria, M.Kes, S.H, M.H (Kes) selaku Direktur RSUD BundaThamrin Medan.
8. Ibu Intan Permata Hati Hutapea, S.Tr.GZ selaku kepala instalasi gizi RSUD Bunda Thamrin Medan.
9. Kepada seluruh karyawan/ti yang ada di instalasi gizi RSUD Bunda Thamrin Medan.
10. Kepada Ibunda tercinta yang selalu memberikan doa dan dukungan penuh, serta nasihat dan semangat.
11. Terimakasih penulis ucapkan kepada seluruh teman-teman di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, khususnya kepada teman-teman Jurusan S1-Manajemen 2017 yang telah memberi semangat, harapan, dan motivasi kepada peneliti sampai selesainya proposal ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, karena itu peneliti mengharapkan saran dan kritik dari semua pihak yang dapat membangun untuk menjadikan skripsi ini lebih baik lagi. Dengan segala kerendahan hati, Peneliti berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak.

**Medan, Agustus 2021**  
**Hormat saya,**

**Muhammad Arief Fadila**  
**NPM. 1715310029**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>LEMBARAN MOTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	5
C. Rumusan Masalah .....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
E. Keaslian Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
A. Landasan Teori.....	9
1. Tim Kerja.....	9
a. Pengertian Tim Kerja .....	9
b. Faktor yang memengaruhi Tim Kerja .....	11
c. Indikator Tim Kerja.....	12
d. Jenis-jenis Tim Kerja.....	13
e. Ciri-ciri teamwork.....	14
2. Lingkungan Kerja .....	16
a. Pengertian Lingkungan kerja.....	16
b. Faktor-faktor lingkungan kerja .....	19
c. Lingkungan kerja yang sesuai dengan manusia.....	20
d. Jenis-jenis lingkungan kerja .....	21
e. Indikator Lingkungan kerja .....	22
3. Produktivitas .....	23
a. Pengertian Produktivitas.....	23
b. Manfaat mengukur produktivitas .....	25
c. Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas .....	26
d. Strategi meningkatkan produktivitas karyawan.....	26
e. Kriteria dalam produktivitas karyawan .....	27
f. Indikator produktivitas kerja.....	29
B. Penelitian Terdahulu.....	31
C. Kerangka Konseptual .....	31
D. Hipotesis .....	35

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>36</b>
A. Pendekatan Penelitian.....	36
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	36
C. Definisi Operasional.....	37
D. Jenis dan Sumber Data .....	38
E. Populasi dan Sampel .....	39
F. Skala Pengukuran Variabel.....	40
G. Teknik Pengumpulan Data.....	40
H. Teknik Analisa Data.....	41
1. Uji Kualitas Data .....	41
a. Uji Validitas Data (Keabsahan) .....	41
b. Uji Reliabilitas (Kehandalan) .....	42
2. Uji Asumsi Klasik .....	43
a. Uji Normalitas .....	43
b. Uji Heteroskedastisita .....	44
c. Uji Multikolinearitas .....	44
3. Regresi Linear Berganda .....	45
4. Uji Hipotesis .....	45
a. Uji Parsial (Uji t) .....	45
b. Uji Simultan (Uji F).....	46
5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	46
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian.....	48
1. Sekilas Tentang RSUD Bunda Thamrin .....	48
2. Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan .....	48
3. Struktur Organisasi .....	49
4. Deskripsi Karakteristik Responden .....	51
5. Deskripsi Variabel Penelitian.....	53
6. Uji Validitas Data dan Reliabilitas .....	59
a. Pengujian Validitas .....	59
b. Reliabilitas.....	61
7. Pengujian Asumsi Klasik .....	62
8. Regresi Linier Berganda .....	65
9. Uji Hipotesis.....	66
a. Uji Signifikan Parsial (Uji-t).....	66
b. Uji Signifikan Simultan (Uji-F) .....	67
c. Koefisien Determinasi .....	68
B. Pembahasan	
1. Pengaruh Tim Kerja Terhadap Produktivitas Kerja .....	69
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja .....	70
3. Pengaruh Tim Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja .....	71
 <b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	73
B. Saran.....	73

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	31
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian .....	36
Tabel 3.2 Definisi Operasional .....	38
Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert .....	40
Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Determinasi .....	47
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Jenis Kelamin .....	51
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Status .....	51
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Masa Bekerja .....	52
Tabel 4.4 Jawaban 1 Indikator 1 Produktivitas .....	53
Tabel 4.5 Jawaban 2 Indikator 1 Produktivitas .....	54
Tabel 4.6 Jawaban 1 Indikator 2 Produktivitas .....	54
Tabel 4.9 Jawaban 2 Indikator 2 Produktivitas .....	55
Tabel 4.10 Jawaban 1 Indikator 3 Produktivitas .....	55
Tabel 4.11 Jawaban 2 Indikator 3 Produktivitas .....	56
Tabel 4.12 Jawaban 1 Indikator 4 Produktivitas .....	57
Tabel 4.13 Jawaban 2 Indikator 4 Produktivitas .....	58
Tabel 4.14 Uji Validitas X1 .....	59
Tabel 4.15 Uji Validitas X2 .....	60
Tabel 4.16 Uji Validitas Y .....	60
Tabel 4.17 Uji Reliabilitas X1 .....	61
Tabel 4.18 Uji Reliabilitas X2 .....	61
Tabel 4.19 Uji Reliabilitas Y .....	62
Tabel 4.20 Kolmogrov Smirnov .....	63
Tabel 4.21 Uji Multikolinealitas .....	64
Tabel 4.22 Regresi Linier Berganda .....	65
Tabel 4.23 Uji Parsial .....	66
Tabel 4.24 Uji Simultan .....	67
Tabel 4.25 Koefisien Determinasi .....	68

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	50
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas .....	62
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas .....	63
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas .....	65

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Setiap organisasi akan selalu dituntut untuk bisa meningkatkan produktivitas guna untuk menghidupkan lingkungan perusahaan mereka, untuk meningkatkan produktivitas tersebut bukan hanya dengan cara kerja keras semata, melainkan dibutuhkan yang namanya kerja cerdas dan juga dibantu dengan kerja sama tim yang baik dan profesional sehingga akan sangat mendukung akan kemampuan bersaingnya terutama untuk bersaing di suasana pandemik saat ini, dimana setiap perusahaan atau organisasi senantiasa melakukan berbagai hal untuk mempertahankan usahanya.

Banyak faktor yang dapat memengaruhi produktivitas seperti SDM itu sendiri yang sudah jelas bahwa sumber daya manusia itu sendirilah yang menggerakkan jalannya kegiatan dalam perusahaan. SDM merupakan tenaga kerja yang paling unik karena manusia mempunyai suatu perilaku dan perasaan, memiliki akal dan mempunyai tujuan pribadi. Oleh sebab itu, sumber daya manusia memegang peranan yang penting di dalam pencapaian tujuan suatu organisasi.

Perusahaan menyadari pentingnya peningkatan produktivitas kerja karyawan agar mencapai target, visi dan misi perusahaan. Produktivitas merupakan tingkat kemampuan tenaga kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan volume waktu dalam batas waktu tertentu. Pengukuran produktivitas karyawan adalah suatu cara yang harus dilakukan guna untuk mengetahui sejauh mana peningkatan karyawan tersebut dalam pekerjaannya. Produktivitas dapat dikatakan tinggi atau

rendah bila telah dibandingkan dengan standar masa lalu. Simamora (2004:110) mengemukakan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output dan input yang optimal.

Berhasil atau tidaknya dalam melaksanakan suatu kegiatan di dalam organisasi dapat ditentukan juga bagaimana pengaruh tim kerja yang dibutuhkan dalam organisasi tersebut. Persaingan yang semakin ketat membuat perusahaan untuk lebih fleksibel terutama dalam mengambil keputusan dan menentukan strategi apa yang akan dipilih, hal ini sangat perlu untuk bekerja secara berkelompok, sehingga secara bersama-sama dapat membangun dan menimbulkan semangat tim kerja dalam organisasi.

Agar organisasi dapat tampil efektif, maka individu dan kelompok yang saling bergantung harus dapat menciptakan hubungan kerja yang saling mendukung satu sama lain, tim kerja berarti menunjuk kepada suatu kelompok yang saling bekerja sama guna untuk mencapai suatu visi dan misi atau sasaran tertentu. Karena kerja sama tim yang solid mampu membuat perusahaan untuk terus berkembang dan bisa menghadapi persaingan bisnis. Jika tim bekerja dalam perusahaan kurang maksimal dan tidak bisa bekerja sama, maka perkembangan bisnis akan terhambat dan akan mengalami banyak kendala.

Menurut Carnegie (dalam Kaswan, 2017) kerjasama tim adalah kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama. Kemampuan mengarahkan individu terhadap tujuan organisasi. Tim kerja ibarat bahan bakar yang memungkinkan orang bisa mencapai hasil yang luar biasa. Dapat disimpulkan tim kerja merupakan sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama untuk mencapai suatu sasaran.

Produktivitas kerja karyawan juga dipengaruhi dari hal yang berasal dari internal perusahaan yaitu lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja sendiri memiliki peranan penting untuk kegiatan perusahaan, dimana lingkungan kerja merupakan tempat sehari-hari karyawan dalam melakukan kegiatan atau aktivitas pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan yang kondusif tentunya mampu memberikan rasa nyaman dan akan mendorong karyawan untuk selalu giat dalam bekerja dan tentunya secara otomatis dapat meningkatkan produktivitas yang diharapkan oleh perusahaan.

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat memengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja memerlukan perhatian khusus karena lingkungan kerja tempat untuk menentukan hasil produksi yang akan di dapatkan, jika lingkungan tidak teratur maka para pekerja akan mengalami kebosanan dan ketidaknyamanan yang akan berdampak kepada perusahaan, dan sebaliknya jika lingkungannya teratur maka karyawan akan dapat memaksimalkan produktivitasnya dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Tim kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena dapat membuat para karyawan yang berada di dalamnya untuk selalu memberikan yang terbaik demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan serta melaksanakan segala tanggung jawabnya secara optimal.

Dan sejauh ini fenomena yang terjadi di Instalasi Gizi di rsu Bunda Thamrin cenderung memiliki tim kerja yang mengedepankan keuntungan pribadi yang mana akan mempengaruhi pembagian pekerjaan. Sistem senior junior dan perbedaan gender menjadi salah satu faktor yang membuat tim kerja menjadi berbeda dimana laki-laki memiliki pekerjaan yang lebih banyak.

Kerja tim yang belum efektif juga terlihat dari komunikasi yang kurang efektif dan koordinasi yang belum sesuai sehingga pekerjaan sering terlambat sebagaimana semestinya.

Lingkungan kerja yang diberikan oleh RSUD Bunda Thamrin dirasa memiliki kekurangan seperti APD yang diberikan terkadang tidak cukup memenuhi kebutuhan karyawan instalasi gizi serta peralatan dapur yang sudah rusak atau pecah lama untuk pengantiannya. Hal ini dapat mengganggu produktivitas karyawan instalasi gizi di karena tim kerja dan lingkungan kerja yang terkadang mengedepankan ego karyawan masing-masing serta peralatan yang berkurangan tersebut.

Maka berdasarkan penjelasan di atas, dengan ini penelitian ini berusaha untuk mengetahui hal-hal apa saja yang memengaruhi produktivitas karyawan pada Instalasi Gizi di RSUD Bunda Thamrin Medan. Dan tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Tim Kerja dan Lingkungan kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Instalasi Gizi di RSUD Bunda Thamrin Medan”

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat diidentifikasi beberapa masalah yang ada yaitu:

- a. Karyawan memiliki tingkat produktivitas kerja yang rendah dilihat dari waktu penyelesaian pelaksanaan tugas yang sering tidak tepat waktu.
- b. Karyawan tidak dapat bekerja sama dalam menyelesaikan masalah di dalam kantor.
- c. Lingkungan kerja karyawan kurang nyaman sehingga berdampak pada kemampuan karyawan yang tidak optimal dalam bekerja.

### **2. Batasan Masalah**

Melihat identifikasi masalah di atas maka penelitian ini dibatasi pada masalah tim kerja, lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan instalasi gizi di RSUD Bunda Thamrin Medan.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Tim Kerja secara parsial terhadap Produktivitas karyawan Instalasi Gizi di RSUD Bunda Thamrin Medan ?
2. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Produktivitas karyawan Instalasi Gizi di RSUD Bunda Thamrin Medan ?
3. Bagaimana Pengaruh Tim Kerja Dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Produktivitas karyawan Instalasi Gizi di RSUD Bunda Thamrin Medan ?

## **D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah maka tujuan penelitian adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Tim Kerja terhadap Produktivitas karyawan di Instalasi Gizi di RSUD Bunda Thamrin Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas karyawan di Instalasi Gizi di RSUD Bunda Thamrin Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Tim Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas karyawan di Instalasi Gizi di RSUD Bunda Thamrin Medan.

### **2. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung.

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu :

- a. Hasil dari penelitian ini dapat menjadi landasan dalam pengembangan penerapan media pembelajaran secara lebih lanjut.
- b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan tim kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.
- c. Tim kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis, diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang penulisan suatu karya ilmiah dan menerapkan ilmu yang diperoleh penulis agar berguna bagi kemajuan ilmu pengetahuan.
- b. Bagi instansi khususnya pada Instalasi Gizi di RSUD Bunda Thamrin Medan, hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai evaluasi tersendiri tentang bagaimana bekerja secara tim dan kondisi lingkungan dalam perusahaan terhadap terhadap Produktivitas karyawan di Instalasi Gizi di RSUD Bunda Thamrin Medan.

## E. Keaslian Penelitian

Untuk mengetahui keaslian dari penelitian ini, maka penulis akan mencantumkan penelitian terdahulu yang terkait dengan tema pembahasan. Adapun penelitian terkait yaitu Pengaruh *Teamwork*, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Terhadap Produktivitas Pada Perusahaan Jasa, (Sriyono, 2013). Penelitian ini menyimpulkan :

- 1) *Teamwork* berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel produktivitas
- 2) Terdapat pengaruh signifikan dan positif antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel produktivitas
- 3) Adanya pengaruh signifikan dan positif antara loyalitas terhadap variabel produktivitas

Dan Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan ud.

kembang sari kabupaten Bandung tahun 2012, (Senata, Nuridja & Suwena, 2014).

Juga menyimpulkan : Lingkungan kerja karyawan UD. Kembang sari secara total berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan mengenai analisis Tim Kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan instalasi gizi di RSUD Bunda Thamrin Medan.

Kesamaan penelitian yang dilakukan Sriyono, S. (2013) dan Senata, I. W., Nuridja, I. M., & Suwena, K. R. (2014) dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah sama-sama menjelaskan pengaruhnya terhadap produktivitas sebagai variabel terikatnya. sedangkan perbedaannya yaitu terdapat pada variabel bebasnya peneliti menggabungkan antara tim kerja dan lingkungan kerja menjadi satu judul.

Berdasarkan uraian diatas, maka walau telah ada penelitian sebelumnya baik berkaitan dengan produktivitas karyawan maupun terkait dengan tim kerja dan lingkungan kerja, namun tetap berbeda dengan penelitian yang peneliti lakukan. Dengan demikian, maka topik penelitian yang peneliti lakukan ini benar-benar asli.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Tim Kerja**

###### **a. Pengertian Tim Kerja**

Perusahaan menyadari pentingnya kerja sama tim antar kelompok di dalam suatu perusahaan agar penyelesaian suatu tugas dan masalah yang ada dikantor dapat diselesaikan dengan efektif dan cepat. *Teamwork* dapat diartikan sebagai tim kerja atau kerja sama tim, *teamwork* atau tim kerja merupakan sekumpulan orang yang memiliki kesamaan visi dan misi yang bekerja dalam usaha melaksanakan terwujudnya pekerjaan tersebut. Pembentukan tim kerja dilakukan karena ada keinginan untuk mempercepat suatu pekerjaan agar terlaksana sesuai dengan waktu yang ditargetkan.

Beberapa pakar menyatakan pentingnya tim kerja di dalam perusahaan untuk meningkatkan hasil pekerjaan yang lebih efektif. Menurut Hussaina Safitri (2012) tim kerja merupakan proses memungkinkan orang biasa untuk mencapai hasil yang luar biasa. Suwatno (2016:3) menyatakan tim kerja adalah kelompok yang cukup matang dengan derajat ketergantungan tertentu di antara anggotanya dan diwarnai dengan adanya motivasi untuk mencapai sebuah sasaran bersama. Dalam membangun suatu organisasi yang bernilai kompetitif dan mampu memberikan hasil kerja yang berkualitas maka kebutuhan pembentukan tim kerja dirasa sebagai sesuatu yang mutlak untuk diciptakan. Beberapa perusahaan baik dalam skala nasional dan internasional ditargetkan untuk memiliki tim kerja yang mampu menyelesaikan berbagai persoalan-persoalan dengan berbagai tingkat kesulitannya.

Artinya suatu pekerjaan dilaksanakan oleh mereka yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda. Setiap perbedaan itu diukur berdasarkan keilmuan dan pengalaman (*experience*). Dimana pengukuran tersebut diukur berdasarkan hasil tes dan juga pemantauan selama yang bersangkutan bekerja disana.

Menurut West (dalam Hatta, 2017) telah banyak riset membuktikan bahwa kerja sama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik dan hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan secara perorangan. Sedangkan menurut Sarwono (2011:68) *teamwork* (kerjasama tim) merupakan orang-orang yang bekerja sama memecahkan masalah dan mencapai tujuan dalam suatu kelompok.

Menurut Manzoor (dalam Devina, 2018) Kerjasama tim adalah kumpulan individu yang saling bergantung pada tugas dan bersama-sama bertanggung jawab atas hasil yang diperoleh. Menurut Sriyono dan Farida (2012), *teamwork* merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan oleh sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Sedangkan Harris (2012), menjelaskan bahwa tim memiliki tujuan bersama atau tujuan dimana anggota tim dapat mengembangkan keefektifan dan hubungan timbal balik untuk mencapai tujuan tim.

Kerjasama tim terdiri dari beberapa fungsi yang disatukan dalam pimpinan untuk melakukan sesuatu yang mendukung kegiatan keseluruhan organisasi. Kerjasama juga dapat menstimulasi seseorang berkontribusi dalam kelompoknya, sebagaimana yang dinyatakan oleh Davis (2017) bahwa kerjasama adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang didalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok atau berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan.

Berdasarkan dari teori-teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tim kerja merupakan sarana yang sangat baik dalam menggabungkan berbagai talenta dan dapat memberikan solusi inovatif suatu pendekatan yang mapan, selain itu keterampilan dan pengetahuan yang beraneka ragam yang dimiliki oleh anggota kelompok juga merupakan nilai tambah yang membuat tim kerja lebih menguntungkan jika dibandingkan seorang individu yang sangat cerdas.

### **b. Faktor Yang Memengaruhi Tim Kerja**

Banyak faktor yang dapat memengaruhi tim kerja di dalam suatu perusahaan. Perusahaan harus dapat membangun tim kerja di dalam perusahaan agar tugas dan tanggung jawab di dalam perusahaan dapat dijalankan dengan baik. Menurut Hasibuan (2011), beberapa hal yang memengaruhi tim kerja antara lain:

#### **1. Komunikasi**

Komunikasi menjadi landasan terciptanya hubungan kerja yang baik. Komunikasi yang terjaga akan membuat hubungan jadi terbuka. Setiap individu harus berusaha menjaga komunikasi dalam kondisi apapun. Masing-masing orang harus belajar menjadi komunikator yang baik. Mau mendengarkan dan juga memberikan masukan. Tidak boleh ada yang pasif dan egois. Semuanya harus sama-sama terlibat dalam tim

#### **2. Saling Menghormati**

Setiap orang dalam tim pasti punya kapasitas yang berbeda-beda. Walau kemampuan kerja tidak sama, tidak boleh ada yang merasa paling penting dan meremehkan yang lain.

### 3. Rasa Memiliki

Rasa saling memiliki akan menciptakan kerja sama tim yang solid. Setiap orang jadi ingin berkontribusi sebaik mungkin. Ada komitmen di dalam diri untuk menyelesaikan tugas secara bersama-sama.

### 4. Membangun Rasa Percaya

Membangun rasa percaya antara anggota tim kerja akan membuat hubungan jadi lebih sehat. Tidak ada yang saling curiga, akan tetapi setiap orang belajar untuk mempercayai satu sama lainnya. Dengan adanya kepercayaan, bekerja akan jadi lebih nyaman. Berikan kesempatan setiap orang untuk menunjukkan kemampuannya, supaya tidak ada yang merasa tersudutkan atau disepelekan.

## c. Indikator Tim Kerja

Tim Kerja antara anggota karyawan dapat diukur dengan beberapa indikator yang memperlihatkan pentingnya tim kerja. Indikator-indikator untuk mengukur variabel *Teamwork* menurut Sandra (2013) sebagai berikut:

1. Mau bekerjasama
2. Mengungkapkan harapan yang positif
3. Menghargai masukan
4. Memberikan dorongan
5. Membangun semangat kelompok

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa dalam menjalankan tugas organisasi dibutuhkan kerjasama tim dengan beberapa tahapan. Dalam hal ini pemimpin mempunyai tugas dalam mengkolaborasi bawahan agar bisa melewati tahapan-tahapan tersebut. Untuk mencapai hasil kerja maksimal dalam organisasi setiap pegawai harus mampu bekerjasama dengan

mengungkapkan harapan yang positif, saling memberikan dorongan dan membangun semangat dalam melaksanakan tugas.

#### **d. Jenis-jenis Tim Kerja**

Setiap perusahaan memiliki karakteristik tersendiri yang membedakannya dengan perusahaan lainnya. Beberapa perusahaan mengharuskan karyawan agar dapat bekerja sama dengan baik agar dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Jenis tim kerja menurut Azisya (2014), tim kerja disuatu organisasi terdiri atas:

1. Formal. Tim Formal adalah sebuah tim yang dibentuk oleh organisasi sebagai bagian dari struktur organisasi formal.
2. Vertikal. Tim Vertikal adalah sebuah tim formal yang terdiri dari seorang manajer dan beberapa orang bawahannya dalam rantai komando organisasi formal.
3. Horizontal. Tim Horizontal adalah sebuah tim formal yang terdiri dari beberapa karyawan dari tingkat hirarki yang hampir sama tapi berasal dari area keahlian yang berbeda.
4. Tim dengan Tugas Khusus, merupakan sebuah tim yang dibentuk diluar organisasi formal untuk menangani sebuah proyek dengan kepentingan atau kreativitas khusus.
5. Tim Mandiri, merupakan sebuah tim yang terdiri dari 5 hingga 20 orang pekerja dengan beragam keterampilan yang menjalani rotasi pekerjaan untuk menghasilkan sebuah produk atau jasa secara lengkap dan pelaksanaannya diawasi oleh seorang anggota terpilih.

6. Tim Pemecahan Masalah, merupakan sebuah tim yang biasanya terdiri dari 5 hingga 20 karyawan yang dibayar perjam dari departemen yang sama, dimana mereka bertemu untuk mendiskusikan cara memperbaiki kualitas, efisiensi dan lingkungan kerja.

**e. Ciri-ciri *Teamwork***

Perusahaan yang produktif memiliki karyawan yang dapat bekerja sama dengan baik untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Widiastuti (2013) mengungkapkan beberapa ciri tim yang efektif yaitu sebagai berikut :

- a. Tujuan yang sama

Tim yang efektif memiliki tujuan dan semua anggota tim tahu benar tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi.

- b. Antusiasme yang tinggi

Antusiasme tinggi bisa dibangkitkan jika kondisi kerja juga menyenangkan, anggota tim tidak merasa takut menyatakan pendapat, mereka juga diberi kesempatan untuk menunjukkan keahlian mereka dengan menjadi diri sendiri. Sehingga kontribusi yang mereka berikan juga bisa optimal.

- c. Peran dan tanggung jawab yang jelas

Setiap anggota tim harus mempunyai peran dan tanggung jawab masing-masing yang jelas. Tujuannya adalah agar mereka tahu kontribusi apa yang bisa mereka berikan untuk menunjang tercapainya tujuan bersama yang telah ditentukan sebelumnya.

d. Komunikasi yang efektif

Dalam proses meraih tujuan, harus ada komunikasi yang efektif antar anggota di dalam tim.

e. Resolusi Konflik

Dalam mencapai tujuan mungkin saja ada konflik yang harus dihadapi. Jika terjadi konflik, jangan di diamkan ataupun dihindari tapi perlu segeradikendalikan.

f. *Shared Power*

Tiap anggota tim perlu diberikan kesempatan untuk menjadi “pemimpin”, menunjukkan “kekuasaannya” di bidang yang menjadi keahlian dan tanggung jawab mereka masing-masing. Sehingga mereka ikut bertanggung jawab untuk kesuksesan tercapainya tujuan bersama.

## **2. Lingkungan Kerja**

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Perusahaan menyadari pentingnya lingkungan kerja yang kondusif, aman dan nyaman untuk menjamin tercapainya produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif sangat penting bagi perusahaan karena perusahaan dengan lingkungan kerja yang baik dapat memberikan keamanan dan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja. Menurut Soetjipto (2018:87) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat memengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan

memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Sedarmayanti (2014:233) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai persoerangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Mendasar pada pengertian diatas, ruang lingkup lingkungan kerja adalah:

1. Bahwa lingkungan organisasi tertentu tercermin pada karyawan. Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin yang demokratis akan

berpengaruh pula terhadap karyawan.

2. Lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor yang menentukan perilaku karyawan.

Menurut Rivai (2013), lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Menurut Sumaatmadja (2013), lingkungan kerja terdiri dari lingkungan alam, lingkungan sosial, dan lingkungan budaya. Lingkungan alam merupakan lingkungan fisik yang belum atau tidak dipengaruhi budaya manusia, seperti cuaca, sinar matahari, dan sebagainya. Sedangkan menurut Casson (2013) lingkungan kerja adalah sesuatu dari lingkungan pekerjaan yang memudahkan atau menyulitkan pekerjaan. Menyenangkan atau menyulitkan mereka termasuk didalamnya adalah faktor penerangan, suhu udara, ventilasi, kursi, dan meja tulis.

Dikemukakan Nitisemito (2014), bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini semakin diperkuat dengan pendapat Ahyari (2014) bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan. Lingkungan kerja merupakan aspek penting di dalam membangun kondisi lingkungan perusahaan yang kondusif. Beberapa pakar menjelaskan pentingnya lingkungan kerja. Menurut Saydam (2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang

sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat memengaruhi pekerjaan itu sendiri. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat memengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaanya. Menurut Lewa dan Subono (dalam Rahmawanti dkk, 2014) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerjaan dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktivitas kinerja karyawan.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu alat perkakas yang ada disekitar pegawai, misalnya berupa meja, kursi, laptop dan lain-lain. Hal ini akan berpengaruh dengan kinerja yang dilakukan oleh pegawai. Jika kondisi lingkungan kerja itu sudah baik dan kondusif maka pegawai bisa menghasilkan kinerja yang baik serta produktivitas yang meningkat, dan begitu juga sebaliknya.

## **b. Faktor-faktor Lingkungan Organisasi**

Perusahaan harus dapat melihat beberapa faktor yang dapat memengaruhi lingkungan kerja organisasi. Lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Setiap organisasi tentunya mempunyai cara atau suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Menurut Afandi (2018) Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lapang
3. Ventilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan pegawai

Menurut (Sedarmayanti dalam Wulan, 2011:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik
  - a. Pewarnaan
  - b. Penerangan
  - c. Udara
  - d. Suara bising
  - e. Ruang gerak
  - f. Keamanan
  - g. Kebersihan

## 2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

- a. Struktur kerja
- b. Tanggung jawab kerja
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin
- d. Kerja sama antar kelompok
- e. Kelancaran komunikasi.

### **c. Lingkungan Kerja Yang Sesuai Dengan Manusia**

Pentingnya lingkungan kerja yang kondusif, aman dan nyaman untuk menjamin tercapainya produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif sangat penting bagi perusahaan karena perusahaan dengan lingkungan kerja yang baik dapat memberikan keamanan dan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja.

Lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar lingkungan kerja, akan memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

1. Lingkungan fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:
  - a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
  - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya dan lain-lain).
2. Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia. Misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenai sifat dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

Khusus untuk merangsang lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai, maka perlu dipelajari terlebih dahulu apa yang disebut biomekanik dan antropometri. Biomekanik dan antropometri merupakan dua cabang ilmu yang mempunyai sasaran penelitian yang sama yaitu manusia, hanya masing-masing meninjau dari dua segi yang berbeda. Biomekanik mempelajari manusia dari segi kemampuannya (seperti: kekuatan, daya tahan, kecepatan dan ketelitian) sedangkan antropometri mempelajari manusia dari segi keadaan dan ciri fisiknya (seperti: dimensi linier, volume dan berat). Suatu lingkungan yang baik merupakan hasil penggabungan dari kedua macam penelitian termaksud.

#### **d. Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Manajemen harus dapat melihat beberapa jenis-jenis lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif agar dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung tingkat produktivitas kerja.

##### **a. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik dapat diartikan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja, yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (dalam Rahmawanti dkk, 2014) yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat memengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (dalam Rahmawanti dkk, 2014) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

**e. Indikator Lingkungan Kerja**

Untuk melihat lingkungan kerja perusahaan yang baik maka perlu diperhatikan beberapa indikator lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Menurut Nitisemito (2014:186), indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Fasilitas
2. Pencahayaan
3. Suhu udara
4. Tata ruangan
5. Hubungan antara karyawan.

### **3. Produktivitas**

#### **a. Pengertian Produktivitas**

Produktivitas merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan perusahaan. Jika produktivitas kerja karyawan selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apalagi di era industri 4.0 seperti sekarang ini, semua perusahaan berlomba –lomba untuk memaksimalkan kinerja karyawan dengan terus meningkatkan produktivitas sehingga perusahaan mampu bertahan ditengah persaingan yang semakin ketat. Produktivitas kerja karyawan adalah hasil keluaran (*output*) yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang atau jasa, berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Secara filosofi, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga per satuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivis dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan.

Pengertian Produktivitas menurut Daryanto (2012:41), Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan atau jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) untuk menghasilkan hasil tersebut. Pengertian produktivitas menurut Handoko (2011:210), Produktivitas adalah hubungan antara masukan-

masukan dan keluaran-keluaran suatu sistem produktif. Dalam teori, sering mudah untuk mengukur hubungan ini sebagai rasio keluaran dibagi masukan. Bila lebih banyak keluaran diproduksi dengan jumlah masukan sama, produktivitas naik. Begitu juga, bila lebih sedikit masukan digunakan untuk sejumlah keluaran sama, produktivitas juga naik.

Pengertian Produktivitas menurut Smith dan Wekeley (1995), produktivitas adalah produksi atau output yang dihasilkan dalam satu kesatuan waktu untuk input. Pengertian Produktivitas menurut Revianto (1985), Produktivitas adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk seorang tenaga kerja. Pengertian Produktivitas menurut Sinungan (2000), produktivitas sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya.

Penjelasan tersebut mengutarakan produktivitas secara total atau secara keseluruhan, artinya keluaran yang dihasilkan diperoleh dari keseluruhan masukan yang ada dalam organisasi. Masukan tersebut lazim dinamakan sebagai faktor produksi. Keluaran yang dihasilkan dicapai dari masukan yang melakukan proses kegiatan yang bentuknya dapat berupa produk nyata atau jasa. Masukan atau faktor produksi dapat berupa tenaga kerja, capital, bahan, teknologi dan energi. Salah satu masukan seperti tenaga kerja, dapat menghasilkan keluaran yang dikenal dengan produktivitas individu, yang disebut produktivitas parsial.

## **b. Manfaat Mengukur Produktivitas**

Pada tingkat sektoral atau nasional, produktivitas menunjukkan kegunaannya dalam membantu evaluasi penampilan, perencanaan, kebijakan pendapatan, upah dan harga melalui identifikasi faktor yang memengaruhi distribusi pendapatan, membandingkan sektor ekonomi yang berbeda untuk menentukan prioritas kebijakan bantuan, menentukan tingkat pertumbuhan suatu sektor atau ekonomi, mengetahui perdagangan internasional terhadap perkembangan ekonomi dan seterusnya.

Menurut Hasibuan (2011) pengukuran tingkat produktivitas terutama digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi produksi.

1. Pertama, dengan pemberitahuan lebih awal instalasi dan pelaksanaan suatu sistem pengukuran, akan meningkatkan kesadaran dan manfaat pada pegawai pada tingkat dan rangkaian produktivitas.
2. Kedua, diskusi tentang gambaran yang berasal dari metode relatif kasar/data yang kurang memenuhi syarat, memberi dasar bagi penganalisaan proses yang konstruktif atas produksi.

Manfaat lain yang diperoleh dari pengukuran produktivitas terlihat pada penempatan perusahaan/organisasi yang tetap seperti dalam menentukan target/sasaran tujuan yang nyata dan pertukaran informasi antar pegawai dan manajemen secara periodik terhadap masalah yang saling berkaitan.

### **c. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Produktivitas Kerja**

Banyak faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam analisis manajemen sumber daya manusia produktivitas karyawan merupakan variabel tergantung atau dipengaruhi banyak yang ditentukan oleh banyak faktor (Sedarmayanti, 2011:57). Bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut: 1) Sikap kerja, 2) Tingkat ketrampilan, 3) Hubungan antaratenaga kerja dan pimpinan organisasi, 4) Manajemen produktivitas, 5) Efisiensi tenaga kerja, 6) Kewiraswastaan. Menurut Daryanto (2012:41) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu 1) Tim Kerja, 2) Tingkat ketrampilan, 3) Lingkungan Kerja dan 4) Hubungan antara karyawan maupun dengan atasan.

### **d. Strategi Meningkatkan Produktivitas Karyawan**

Menurut Hasibuan (2011), untuk meningkatkan produktivitas karyawan memang tidak mudah, karena tidak cukup hanya dengan terus mendorong ataupun memberikan motivasi kepadakaryawan untuk bekerja lebih keras. Dalam menunjang motivasi kepada karyawandibutuhkan strategi yang tepat. Ada banyak cara meningkatkan produktivitas karyawan yang dapat dilakukan. Diantaranya adalah:

1. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan memberikan fasilitas kerja yang baik bagi seluruh karyawan yang ada di perusahaan.
2. Memberikan program pelatihan kepada karyawan, karena pelatihan atau *training* akan berpengaruh besar pada kinerja karyawan. Cara

meningkatkan produktivitas karyawan melalui program pelatihan sangat penting bagi setiap karyawan di perusahaan agar dapat bekerja secara profesional terutama bagi karyawan baru.

3. Melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Cara meningkatkan produktivitas karyawan dengan pengawasan terdiri dari pengawasan atasan secara langsung dan sistem pengendalian manajemen.
4. Memberikan *reward*, *punishment*, serta motivasi untuk maju kepada karyawan. Dengan adanya motivasi, maka karyawan akan mendapatkan kekuatan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya. Motivasi menjadi cara meningkatkan produktivitas karyawan yang efektif namun juga harus ditunjang dengan strategi pendukung yang lainnya.

#### **e. Kriteria Dalam Produktivitas Karyawan**

Menurut Revianto (2011), di dalam produktivitas karyawan, terdapat unsur pokok yang merupakan kriteria untuk menilainya. Ketiga unsur tersebut diantaranya adalah sebagai berikut ini:

1. Semangat kerja karyawan

Unsur semangat kerja dapat diartikan sebagai sikap mental para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya. Dimana sikap mental tersebut dapat ditunjukkan oleh adanya kegairahan dalam melaksanakan tugas pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Sehingga jika kondisi yang demikian dapat dijaga dan dikembangkan

secara terus menerus, maka tidak mustahil upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan akan mudah tercapai. Semangat kerja karyawan dapat dinilai dengan cara melihat tanggung jawab setiap karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

## 2. Cara kerja karyawan

Cara atau metode kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya dapat dilihat melalui kesediaan para karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien.

## 3. Hasil kerja karyawan

Hasil kerja karyawan merupakan hasil yang diperoleh dari suatu pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan. Hasil kerja yang diperoleh oleh karyawan merupakan prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya.

Untuk melihat hasil kerja karyawan, pihak perusahaan bisa memperhatikan jumlah atau frekuensi kerja karyawan di atas standar yang telah ditetapkan. Hal tersebut akan menandakan bahwa karyawan tersebut produktif di dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya.

Meningkatkan produktivitas karyawan memang perlu diterapkan oleh pimpinan perusahaan. Karena akan menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Sebab, produktivitas karyawan akan sangat berpengaruh pada produktivitas perusahaan.

Hal lain yang perlu diperhatikan juga adalah dalam menjalankan strategi meningkatkan produktivitas karyawan, sebaiknya tidak hanya memperhatikan pada

satu aspek saja. Tetapi juga harus dijalankan secara menyeluruh dan terintegrasi satu sama lain.

#### **f. Indikator Produktivitas Kerja**

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Indikator untuk mengukur produktivitas kerja menurut Handoko (2014:130) sebagai berikut:

##### 1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

##### 2. Meningkatkan Hasil Yang Dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

##### 3. Semangat Kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik untuk hari kemarin. Indikator ini dapat terlihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan hari sebelumnya.

#### 4. Pengembangan Diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

#### 5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

#### 6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

#### 7. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang bertentangan dengan moral.

## B. Penelitian Terdahulu

Nama Penulis Judul/Tahun	Judul Penelitian	Variabel X	Variabel Y	Hasil Penelitian
Senata, I. W., Nuridja, I. M., & Suwena, K. R. (2014).	Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan ud. Kembang sari kabupaten badung tahun 2012	Lingkungan kerja	Produktivitas kerja	Lingkungan kerja karyawan UD. Kembang Sari secara total berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan
Radito, T. A. (2016).	Analisis Pengaruh Disiplin kerja, Lingkungan kerja, dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai	Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Jaminan Sosial	Produktivitas kerja	Disiplin kerja, lingkungan kerja dan jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai
Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018).	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang.	Disiplin kerja, Motivasi Kerja, Etos kerja, Lingkungan kerja	Produktivitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Variabel Motivasi Kerja (X2) memberikan kontribusi paling tinggi terhadap peningkatan Produktivitas Kerja karyawan (Y) di PT. Inko Java.</li> <li>- Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan Disiplin Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y)</li> <li>- Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y)</li> <li>-Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan Etos Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja karyawan</li> <li>- Tidak terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Lingkungan Kerja (X4) terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y)</li> </ul>

Prabawa, I. M. A., & Supartha, I. W. G. (2018).	Meningkatkan produktivitas karyawan melalui Pemberdayaan, kerja sama tim dan pelatihan Di perusahaan jasa.	Pemberdayaan, Kerja Sama Tim dan Pelatihan di perusahaan jasa	Produktivitas karyawan	- Pemberdayaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan - Kerja sama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan - Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan
Nurhartanti, P., & Siti Maryam, S. (2020, April).	Pengaruh” Teamwork, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Rumpun Sari Kemuning I Karanganyarr.	Teamwork, Motivasi, Disiplin	Produktivitas	-Tidak ada pengaruh positif dan signifikan variabel <i>Teamwork</i> terhadap produktivitas -Ada pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi terhadap produktivitas\ -Ada pengaruh
Sriyono, S. (2013).	Pengaruh <i>Teamwork</i> , Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Terhadap Produktivitas Pada Perusahaan Jasa.	Teamwork, Kepuasan Kerja, Loyalitas	Produktivitas	- <i>Teamwork</i> berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel produktivitas -Terdapat pengaruh signifikan dan positif antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel produktivitas -Adanya pengaruh signifikan dan positif antara loyalitas terhadap variabel produktivitas

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran/kerangka konseptual ini ditujukan untuk memperjelas variabel yang diteliti sehingga elemen pengukurnya dapat dirinci secara kongkrit. Menurut Riyanto (2019), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*). Produktivitas berarti perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Berdasarkan pengertian diatas maka produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan bisa dikatakan produktif jika ia mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

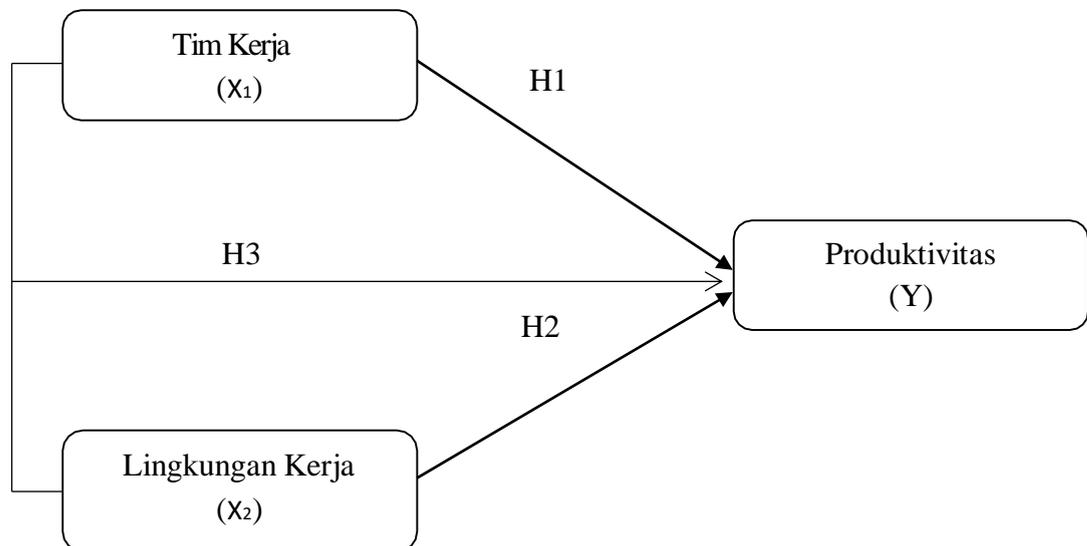
Menurut Safitri (2012) kerjasama tim adalah suatu kemampuan untuk bekerja bersama dalam menuju visi dan misi bersama. Dengan kata lain, kerjasama tim merupakan suatu kemampuan yang kuat dalam mengarahkan dan mendorong para individu dalam menuju dan meraih tujuan organisasi secara bersama-sama.

Maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa *teamwork* adalah kemampuan individu untuk melakukan kerjasama dengan baik yang saling berhubungan satu sama lain dan giat bekerja, yang di dalamnya mengandung unsur kepercayaan, kejujuran, saling percaya, mendukung, serta bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas untuk mencapai tujuan bersama. Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan tempat seseorang berkerja atau melakukan aktivitas pekerjaan. Lingkungan kerja sangatlah memerlukan perhatian yang khusus karena di sana dapat menentukan hasil produksi yang akan di dapatkan. Suatu lingkungan yang aman dan nyaman akan membuat pekerjaan dapat dengan mudah di lakukan dan mendapat hasil yang baik dan memuaskan.

Lingkungan kerja haruslah memiliki desain yang sedemikian rupa agar para pekerja dapat menciptakan suatu hubungan kerja yang mengikat para pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja dapat di katakan baik apabila para karyawannya dapat melaksanakan kegiatan berkerja dengan optimal, aman, sehat, dan nyaman. Lingkungan kerja yang buruk dapat memberikan dampak yang tidak baik pula bagi perusahaan karena membuat para pekerjanya tidak dapat bekerja

secara efisien. Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat memengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Berdasarkan pernyataan diatas maka kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar. 2.1 Kerangka Konseptual**

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang disimpulkan oleh peneliti, yang selanjutnya masih akan diuji kebenarannya. Berdasarkan perumusan masalah yang telah ditentukan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

**H1.** Terdapat pengaruh Tim Kerja terhadap Produktivitas karyawan Instalasi Gizi di RSUD Bunda Thamrin Medan.

**H2.** Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas karyawan Instalasi Gizi di RSUD Bunda Thamrin Medan.

**H3.** Terdapat pengaruh Tim Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas karyawan Instalasi Gizi di RSUD Bunda Thamrin Medan.

**H01.** Tidak Terdapat pengaruh Tim Kerja terhadap Produktivitas karyawan di Instalasi Gizi RSUD Bunda Thamrin Medan.

**H02.** Tidak Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas karyawan Instalasi Gizi RSUD Bunda Thamrin Medan.

**H03.** Tidak Terdapat pengaruh Tim Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas karyawan Instalasi Gizi RSUD Bunda Thamrin Medan

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistika. Pendekatan yang digunakan adalah asosiatif kausal yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2011).

##### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penulisan penelitian ini, peneliti memilih objek penelitian pada instalasi gizi di RSUD Bunda Thamrin Medan yang beralamat di Jl. Sei Batang Hari No.28-30-42, Babura Sunggal, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara. Sedangkan waktu penelitiannya dilakukan mulai bulan Oktober 2020.

**Jadwal Proses Penelitian**

Aktivitas	Bulan/ Tahun																																											
	Oktober 2020				November 2020				Desember 2020				Januari 2021				Februari 2021				Maret 2021				April 2021				Mei 2021				Juni 2021				Juli 2021				Agust 2021			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Pengajuan Judul			■																																									
Penyusunan Proposal				■	■	■	■																																					
Pengajuan Proposal								■	■	■	■																																	
Perbaikan Proposal									■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																								
Seminar Proposal																	■	■	■	■																								
Pengumpulan Data																																												
Pengolahan Data																																												
Penyusunan Skripsi																																												
Perbaikan Skripsi																																												
Sidang Meja Hijau																																								■				

*Sumber Diolah Penulis 2021*

### C. Definisi Operasional

Defenisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel-variabel yang ada didalam penelitian saling berkaitan dan dapat berpengaruh terhadap faktor lainnya. Defenisi variabel memberikan arahan pada peneliti tentang tata cara mengukur suatu variabel. Dalam penelitian ini ada dua variabel penelitian yaitu:

Variabel *Independent* (Bebas) adalah variabel yang nilainya tidak terikat pada variabel lain. Adapun yang menjadi variabel *independent* dari penelitian ini adalah:

1. Variabel Tim Kerja ( $X_1$ )

Teamwork adalah sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan.

2. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Lingkungan kerja merupakan suatu lingkup atau ruang yang terdapat pada seseorang yang bekerja pada suatu tempat atau perusahaan dan memengaruhi kondisi fisik serta mental secara langsung dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

Variabel *Dependent* (Terikat) adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel lain. Adapun yang menjadi variabel *dependent* dari penelitian ini adalah:

1. Variabel Produktivitas (Y)

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan per satuan waktu dengan mengambil manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia.

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
<b>Tim Kerja</b> (X1)	<i>Teamwork</i> (kerjasama tim) merupakan orang-orang yang bekerja sama memecahkan masalah dan mencapai tujuan dalam suatu kelompok. Sarwono (2011:68)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mau bekerja sama</li> <li>2. Mengungkapkan harapan yang positif</li> <li>3. Menghargai masukan</li> <li>4. Memberikan dorongan</li> <li>5. Membangun semangat kelompok (Sandra, 2013)</li> </ol>	<b>Likert</b>
<b>Lingkungan Kerja</b> (X2)	Lingkungan kerja merupakan suatu lingkup atau ruang yang terdapat pada seseorang yang bekerja pada suatu tempat atau perusahaan dan memengaruhi kondisi fisik serta mental secara langsung dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. (Nitisemito, 2014)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fasilitas</li> <li>2. Pencahayaan</li> <li>3. Suhu Udara</li> <li>4. Tata Ruang</li> <li>5. Hubungan antara karyawan (Nitisemito, 2014)</li> </ol>	<b>Likert</b>
<b>Produktivitas Karyawan</b> (Y)	produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan per satuan waktu dengan mengambil manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia. (Handoko,2014)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan</li> <li>2. Meningkatkan hasil yang dicapai</li> <li>3. Semangat kerja</li> <li>4. Mutu</li> <li>5. Efisiensi (Handoko,2014)</li> </ol>	<b>Likert</b>

#### **D. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data kuantitatif. Menurut Kuncoro (2013: 145). Data kuantitatif adalah data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka), yang dapat dibedakan menjadi data interval dan data rasio

##### **a. Data Primer**

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data primer adalah berupa kuesioner, teknik pengumpulan data dengan form yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada obyek penelitian guna mendapat informasi.

#### b. Data Sekunder

Data yang secara tidak langsung diperoleh oleh peneliti guna mendukung data yang sudah ada sehingga lebih lengkap adalah tergolong data sekunder. Menurut Umi Narimawati (2007:51) menyatakan bahwa : “Data sekunder merupakan data yang sudah ada; data tersebut sudah dikumpulkan sebelumnya yaitu: dokumentasi institusi, jurnal, makalah, buku, dan penelitian terdahulu.

### **E. Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi merupakan keseluruhan individu atau objek yang diteliti yang memiliki beberapa karakteristik yang sama (Latipun, 2011). Menurut Arikunto, populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Sedangkan menurut Azwar (2007) populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Pada penelitian ini populasinya adalah karyawan instalasi gizi di RSUD Bunda Thamrin Medan yang berjumlah 34 orang.

#### **2. Sampel**

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel ini bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel artinya mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi. Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan atau disebut sampel jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan instalasi gizi di RSUD Bunda Thamrin Medan yang berjumlah 34 orang.

## F. Skala Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2014: 398) instrumen penelitian dengan metode kuesioner ini hendaknya disusun berdasarkan indikator-indikator yang telah dijabarkan dalam tabel operasionalisasi variabel sehingga masing-masing pertanyaan yang akan diajukan kepada setiap responden lebih jelas serta dapat terstruktur. Menurut Sugiyono (2014: 132) pengertian Skala Likert adalah sebagai berikut: “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Seperti yang disajikan pada 3.2 masing-masing jawaban responden dalam kuisisioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pernyataan yang diukur dengan angka.

**Tabel 3.2**  
**Instrumen Skala Likert**

No	Item Instrumen	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2005:105)

## G. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan, penelitian menggunakan:

### a. Kuisisioner

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan untuk diisi oleh para responden dan diminta untuk memberikan pendapat atau jawaban atas pertanyaan yang diajukan.

b. Wawancara

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab langsung dengan responden dan pihak-pihak yang ada kaitannya dengan masalah yang akan diteliti.

## **H. Teknik Analisa Data**

Analisis data merupakan salah satu kegiatan penelitian berupa proses penyusunan dan pengolahan data guna menafsirkan data yang telah diperoleh. Menurut Sugiyono (2013:206) yang dimaksud dengan analisis data adalah sebagai berikut: "Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menstabilisasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

### **1. Uji Kualitas Data**

Sebelum data analisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

#### **a. Uji Validitas (Kelayakan)**

Menurut Sugiyono (2010:204) validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Validitas ini akan menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakini dalam pengukuran. Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.

Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan  $r$ -kritis = 0,30. Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

#### **b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)**

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu keusioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu indikator dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Ghozali, 2011). Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60. (Rusiadi, 2013).

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia, maka akan didapat suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan data yang telah didapat, kemudian diolah dan dianalisa dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*

## 2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, lebih dulu diuji kelayakan model Regresi Berganda (*Multiple regression*) agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu:

### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. (Rusiadi, 2013).

Untuk uji normalitas ini menggunakan :

#### 1. Uji Histogram

Kriteria untuk histogram, yaitu :

- a. Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka data tidak berdistribusi normal.
- b. Jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka data berdistribusi normal.
- c. Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka data tidak berdistribusi normal.

#### 2. Uji P.Plot

Kriteria untuk P-P Plot, yaitu :

- a. Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- b. Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

### 3. Uji Smirnov

Uji Kolmogorov Smirnov merupakan salah satu alat statistik non-parametrik dengan penggunaan fungsi distribusi kumulatif (kumulatif didasarkan atas gabungan dari seluruh variabel yang diamati) (Rusiadi, 2013). Konsep dasar dari uji normalitas Kolmogorov Smirnov adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Jadi sebenarnya uji Kolmogorov Smirnov adalah uji beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku.

#### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Rusiadi (2013). Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### **c. Uji Multikolinieritas**

Menurut Rusiadi (2013) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation faktor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas menggunakan *Tolerance* dan VIF (*Varians Inflation Faktor*).

1. Jika nilai *tolerance* < 0,10 dan VIF > 10, maka terdapat korelasi diantara salah satu variabel independen lainnya atau terjadi multikolienaritas.
2. Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, maka tidak terjadi korelasi diantara salah satu variabel independen lainnya atau tidak terjadi multikolienaritas.

### 3. Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya korelasi antar beberapa variabel. (Rusiadi, 2013), dengan bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Produktivitas

A = Konstanta

$\beta$  = Koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Tim Kerja

X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja

$\varepsilon$  = Error Term

### 4. Uji Hipotesis

#### a. Uji t

Menurut Rusiadi (2013) Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan

variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5%. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1.  $H_0 : \beta_i = 0$ , tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
2.  $H_0 : \beta_i \neq 0$ , ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
3. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  diterima.
4. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima).

#### **b. Uji F**

Uji f menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujiannya adalah :

1. Terima  $H_0$  (tolak  $H_i$ ), apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $\text{sig } F > \alpha 5\%$
2. Tolak  $H_0$  (terima  $H_i$ ), apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $\text{sig } F < \alpha 5\%$

#### **5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas, koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

**Tabel 3.4 Pedoman Untuk Interpretasi Koefisien Determinasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

*Sumber : Sugiyono (2016:287)*

Cara menghitung koefisien determinasi yaitu  $D = R^2 \times 100\%$ .

Keterangan :

D : Nilai Koefisien Determinasi

$R^2$  : Koefisien korelasi yang dikuadratkan

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Sekilas Tentang RSUD Bunda Thamrin**

Berdirinya Rumah Sakit Bunda Thamrin Medan selaras amanat peraturan perundang-undangan yang memberikan peluang peran serta masyarakat swasta dalam pembangunan kesehatan, diantaranya melalui pelayanan kesehatan rumah sakit yang berkualitas. Rumah Sakit Umum Bunda Thamrin telah dibuka secara resmi berdasarkan Surat Izin Menyelenggarakan Rumah Sakit umum dari dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara, No. 440.4411791III2009. Selanjutnya, Rumah Sakit Umum Bunda Thamrin telah melaksanakan kegiatan pelayanan rumah sakit untuk masyarakat umum berupa kegiatan pelayanan rumah sakit untuk masyarakat umum berupa kegiatan konsultasi, rawat inap, rawat jalan, dan penunjang medik. Rumah Sakit Umum Bunda Thamrin mempunyai komitmen yang tinggi untuk memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu, memuaskan, dan terjangkau bagi semua lapisan masyarakat.

##### **2. Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan**

###### **a. Visi**

“Menjadikan Rumah Sakit terdepan dalam memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu”.

###### **b. Misi**

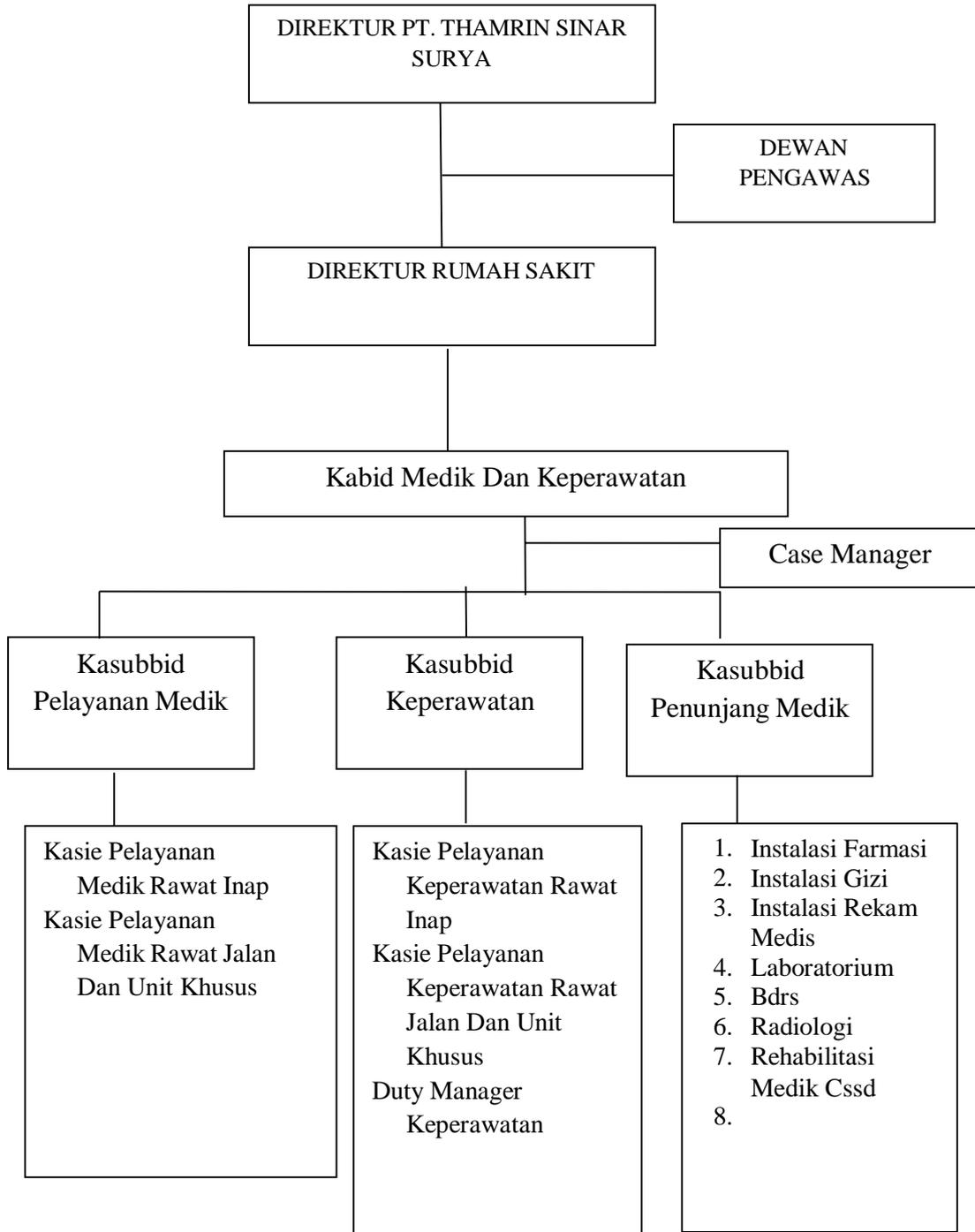
1. Memastikan seluruh pelayanan yang diberikan sesuai standar mutu pelayanan.
2. Membangun budaya kerja rumah sakit yang mengutamakan mutu dan keselamatan pasien.

### c. Tujuan

- 1) Mewujudkan pelayanan kesehatan yang bermutu, terpadu, waktu tanggap yang cepat dan tepat, untuk semua golongan masyarakat sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta peraturan berlaku.
- 2) Menciptakan peningkatan penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang bersifat spesialisasi, sub spesialisasi, bermutu, profesional dan etis.
- 3) Menghasilkan semangat kerja yang tinggi, komitmen, produktivitas lebih besar, serta memberi peluang inovatif dan meningkatkan peran serta pegawai dalam memajukan organisasi

### 3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi memegang peran penting bagi kelancaran aktivitas sebuah perusahaan, baik yang skala kecil maupun besar. Hal ini karena pengorganisasian akan menjadikan pekerjaan lebih efektif dan tidak terpusat dalam satu kendali. Fungsi dari struktur organisasi adalah memperjelas setiap fungsi dan hubungan antar bagian dalam sebuah perusahaan. Sehingga akan terlihat jelas siapa yang bertanggung jawab atas sebuah pekerjaan dalam satu bidang. Dalam sebuah perusahaan, biasanya struktur organisasi digambarkan dalam sebuah bagan atau *chart*. Tujuannya adalah untuk mengatur posisi pekerjaan sekaligus pembentukan garis komunikasi dan wewenang.



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bidang Medik dan Keperawatan  
RSU Bunda Thamrin**

#### 4. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin dan usia.

##### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut :

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin  
Jenis Kelamin Responden**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	24	70,5	70,5	70,5
	Wanita	10	29,4	29,4	100
	Total	34	100.0	100.0	

*Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0*

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 34 responden adalah responden yang berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 24 responden (70,5%), sedangkan jenis kelamin wanita sebanyak 10 responden (29,4%). Tabel ini menunjukkan bahwa responden yang dominan pada penelitian ini berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 24responden. Banyaknya karyawan yang berjenis kelamin pria karena sifat pekerjaan yang membutuhkan kecekatan, kedisiplinan dan tenaga di kantor. Sehingga karyawan pria diharapkan lebih mampu bekerja di bawah tekanan dan kecepatan pada saat pekerjaan yang banyak. Karakteristik responden berdasarkan status dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut :

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Status  
Jenis Kelamin Responden**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	16	47%	47%	47%
	Belum Menikah	18	52%	52%	100
	Total	34	100.0	100.0	

*Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0*

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 34 responden adalah responden yang berstatus sudah menikah sebanyak 16 responden (47%), diikuti responden yang belum menikah sebanyak 18 responden (53%). Tabel ini menunjukkan bahwa karyawan yang menjadi responden didominasi berstatus belum menikah. Karyawan didominasi oleh karyawan dengan status belum menikah karena RSUD Bunda Thamrin didominasi oleh karyawan yang dengan semangat kerja yang tinggi dan berfokus pada pekerjaan.

#### d. Karakteristik Resonden Berdasarkan Masa Berkerja

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut :

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Berkerja**  
**Masa Berkerja Responden**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 – 2 Tahun	6	17	17	17
	3 – 4 Tahun	4	11	11	28
	5 - 6 Tahun	8	23	23	51
	> 7 Tahun	16	47	47	
	Total	34	100.0	100.0	

*Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 16.0*

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 34 responden adalah responden yang memiliki masa berkerja 1-2 Tahun sebanyak 6 responden (17%), diikuti responden yang memiliki masa bekerja 3-4 tahun sebanyak 4 responden (11%) , responden yang memiliki masa bekerja 5 – 6 tahun sebanyak 8 responden (23%), dan responden dengan masa bekerja sebanyak > 7 taun ada sebanyak 16 orang (47%). Tabel ini menunjukkan bahwa responden didominasi karyawan dengan masa kerja > 7 tahun sebanyak 16 orang (47%). Hal ini disebabkan karena RSUD Bunda Thamrin melihat bahwa ruang lingkup pekerjaan harus diisi oleh karyawan yang memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas.

## 5. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 2 (dua) variabel independen yaitu Tim Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan 1 (satu) variabel dependen yaitu Produktivitas (Y). Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 34 orang. Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- b. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- c. Setuju (S) dengan skor 4
- d. Netral (N) dengan skor 3
- e. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- f. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Variabel Produktivitas dibentuk oleh indikator yakin, Kemampuan, Meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat kerja, Mutu dan Efisiensi. akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut :

**Tabel 4.4**  
**Pernyataan : Karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dari kantor dengan efektif.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	11	30	30	30
	R	7	25	25	55
	S	11	30	30	85
	SS	5	15	15	100.0
	Total	34	100.0	100.0	
		Mean		3,25	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab responden yang menjawab setuju sebanyak 11 orang (30%) dengan nilai rerata 3,25 artinya netral atau berada pada skala 3. Dapat disimpulkan bahwasannya karyawan dari Instalasi Gizi RSUD Bundera Medan memiliki kemampuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas dari kantor dengan efektif.

**Tabel 4.5**  
**Pernyataan : Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
Valid	TS	7	25	25	25
	R	11	30	30	55
	S	11	30	30	85
	SS	5	15	15	100.0
	Total	34	100.0	100.0	
		Mean		3,66	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan pada tabel 4.5 dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang (25%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 11 orang (30%), responden yang menjawab setuju sebanyak 11 orang (30%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (15%) dengan nilai rerata 3,66 artinya baik. Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “**Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu**”.

**Tabel 4.6 Pernyataan : Karyawan memiliki kemampuan untuk meningkatkan hasil pekerjaannya dengan baik.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	11,11	11,11	11,11
	R	8	22,22	22,22	33,33
	S	17	50	50	83,33
	SS	5	16,66	16,66	100.0
	Total	34	100.0	100.0	
		Mean		3,75	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan pada tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang (11,11%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 8 orang (22,22%), responden yang menjawab setuju sebanyak 17 orang (50%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (16,66%) dengan nilai rerata 3,75 artinya sangat baik. Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan

“Karyawan memiliki kemampuan untuk meningkatkan hasil pekerjaannya dengan baik”.

**Tabel 4.7**  
**Pernyataan : Karyawan memiliki kemampuan untuk mempercepat penyelesaian pekerjaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	11	30	30	30
	R	7	25	25	55
	S	11	30	30	85
	SS	5	15	15	100.0
	Total	34	100.0	100.0	
		Mean		3,35	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16..0

Berdasarkan pada tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 11 orang (30%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 7 orang (25%), responden yang menjawab setuju sebanyak 11 orang (30%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (15%) dengan nilai rerata 3,35 artinya cukup baik. Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab ragu ragu terhadap pernyataan “**Karyawan memiliki kemampuan untuk mempercepat penyelesaian pekerjaan**”

**Tabel 4.8 Pernyataan : Karyawan memiliki semangat kerja yang baik.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	11,11	11,11	11,11
	R	8	22,22	22,22	33,33
	S	17	50	50	83,33
	SS	5	16,66	16,66	100.0
	Total	34	100.0	100.0	
		Mean		3,45	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Berdasarkan pada Tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab menjawab setuju sebanyak 17 orang (50%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (16,66%) dengan nilai rerata 3,45

artinya cukup baik. Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “**Karyawan memiliki semangat kerja yang baik**”

**Tabel 4.9 Pernyataan : Karyawan tetap bersemangat walaupun bekerja lembur.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	11	30	30	30
	R	7	25	25	55
	S	11	30	30	85
	SS	5	15	15	100.0
	Total	34	100.0	100.0	
		Mean		3,15	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan pada Tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 11 orang (30%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 7 orang (25%), responden yang menjawab setuju sebanyak 11 orang (30%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (15%) dengan nilai rerata 3,15 artinya cukup baik. Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “: **Karyawan tetap bersemangat walaupun bekerja lembur**”.

**Tabel 4.10 Pernyataan : Karyawan bekerja dengan hasil pekerjaan yang bermutu.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	11,11	11,11	11,11
	R	8	22,22	22,22	33,33
	S	17	50	50	83,33
	SS	5	16,66	16,66	100.0
	Total	34	100.0	100.0	
		Mean		3.27	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0*

Berdasarkan pada Tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang (11,11%), responden yang

menjawab ragu-ragu sebanyak 8 orang (22,22%), responden yang menjawab setuju sebanyak 17 orang (50%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (16,66%) dengan nilai rerata 3,27 artinya cukup baik. Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan **“Karyawan tetap bersemangat walaupun bekerja lembur”**.

**Tabel 4.11 Pernyataan : Karyawan dapat memenuhi standart mutu pekerjaan yang diharapkan oleh atasan.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	11	30	30	30
	R	7	25	25	55
	S	11	30	30	85
	SS	5	15	15	100.0
	Total	34	100.0	100.0	
		Mean		3,28	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan pada Tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 11 orang (30%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 7 orang (25%), responden yang menjawab setuju sebanyak 11 orang (30%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (15%) dengan nilai rerata 3,28 artinya cukup baik. Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju dan tidak setuju terhadap pernyataan **“Karyawan dapat memenuhi standart mutu pekerjaan yang diharapkan oleh atasan.”**

**Tabel 4.12 Pernyataan : Karyawan dapat bekerja sesuai dengan skedul yang ditetapkan kantor.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	11	30	30	30
	R	7	25	25	55
	S	11	30	30	85
	SS	5	15	15	100.0
	Total	34	100.0	100.0	
		Mean		3,17	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan pada tabel 4.12 dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 7 orang (25%), responden yang menjawab setuju sebanyak 11 orang (30%) dengan nilai rerata 3,17 artinya cukup baik. Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab tidak setuju dan setuju terhadap pernyataan “: **Karyawan dapat bekerja sesuai dengan skedul yang ditetapkan kantor.**”

**Tabel 4.13 Pernyataan : Karyawan dapat bekerja dengan lebih dari pada waktu yang ditetapkan atasan.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
Valid	TS	7	25	25	25
	R	11	30	30	55
	S	11	30	30	85
	SS	5	15	15	100.0
	Total	34	100.0	100.0	
		Mean		3,05	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan pada tabel 4.14 dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 8 orang (25%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 12 orang (30%), responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang (30%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (15%) dengan nilai rerata 3,05 artinya cukup baik. Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “**Karyawan dapat bekerja dengan lebih cepat dari pada waktu yang ditetapkan atasan**”.

## 6. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

### a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, 2013). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel *Item-Total Statistic*, hasil pengolahan SPSS dengan memasukkan data jawaban responden dari variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$  yang disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.14 Uji Validitas ( $X_1$ ) Tim Kerja**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan 1	31.0000	29.636	.749	.834
Pernyataan 2	31.1176	35.683	.211	.873
Pernyataan 3	31.1471	34.735	.356	.864
Pernyataan 4	31.0294	30.393	.698	.839
Pernyataan 5	31.1765	30.695	.625	.845
Pernyataan 6	31.1471	30.675	.717	.838
Pernyataan 7	31.0000	29.636	.749	.834
Pernyataan 8	31.0000	30.364	.482	.861
Pernyataan 9	31.1765	30.877	.606	.846
Pernyataan 10	30.4412	30.436	.558	.851

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari Tabel 4.14 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel Tim Kerja menyimpulkan bahwa butir pernyataan 2 dinyatakan tidak valid karena nilai koefisien di bawah 0,3 sehingga harus dihapus dan tidak diikuti pada analisis berikutnya. Sedangkan pernyataan lainnya valid karena nilai koefisien di atas 0,3.

**Tabel 4.15 Uji Validitas (X2) Lingkungan Kerja**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan 1	35.7941	35.078	.542	.816
Pernyataan 2	34.7059	40.820	.485	.819
Pernyataan 3	34.9118	38.386	.547	.812
Pernyataan 4	34.5882	43.462	.241	.836
Pernyataan 5	34.5294	42.378	.366	.828
Pernyataan 6	35.0882	33.901	.720	.791
Pernyataan 7	35.0000	37.333	.642	.802
Pernyataan 8	35.5588	38.315	.659	.803
Pernyataan 9	35.5588	37.951	.538	.813
Pernyataan 10	35.5294	38.257	.469	.820

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari Tabel 4.15 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja menyimpulkan bahwa butir pernyataan 4 dinyatakan tidak valid karena nilai koefisien di bawah 0,3 sehingga harus dihapus dan tidak diikutkan pada analisis berikutnya. Sedangkan pernyataan lainnya valid karena nilai koefisien di atas 0,3.

**Tabel 4.16 Uji Validitas (Y) Produktivitas**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	31.2353	39.216	.580	.841
VAR00002	31.2353	36.791	.635	.835
VAR00003	31.2059	36.108	.634	.835
VAR00004	31.2059	39.865	.497	.847
VAR00005	31.2059	38.290	.570	.841
VAR00006	31.1176	35.258	.703	.828
VAR00007	31.4706	41.529	.438	.852
VAR00008	30.9118	38.083	.577	.841
VAR00009	31.4118	40.128	.489	.848
VAR00010	31.3529	40.053	.467	.850

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari Tabel 4.16 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel produktivitas dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30

### b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach*  $> 0,60$  dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60 (Rusiadi, 2013).

**Tabel 4.17**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>1</sub>) Tim Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.862	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.17 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,862 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel Tim Kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.18**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>2</sub>) Lingkungan Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,830	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.18 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,830 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.19**  
**Uji Reliabilitas (Y) Produktifitas**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.856	10

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

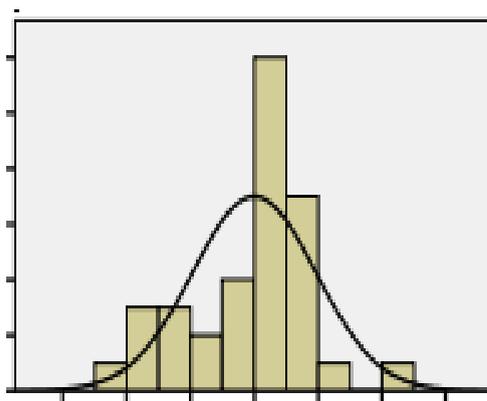
Dari tabel 4.19 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,856 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel Produktivitas adalah reliabel atau dikatakan handal.

## 7. Pengujian Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

#### 1) Uji Histogram

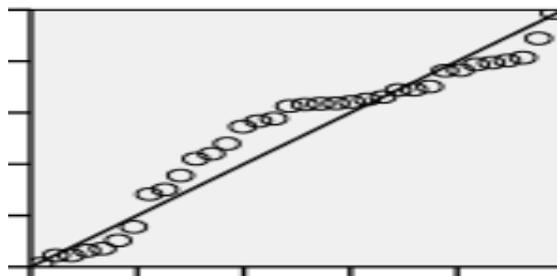


**Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas**

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Gambar 4.2, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal.

## 2) Uji Pplot



**Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas**

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Gambar 4.3, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk variabel kinerja yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

## 3) Uji Kolmogorov Simornov

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik jika distribusi datanya mengikuti distribusi normal atau mendekati normal, caranya adalah dengan melihat dan membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

**Tabel 4.20 Kolmogorov Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.06331139
Most Extreme Differences	Absolute	.165
	Positive	.120
	Negative	-.165
Kolmogorov-Smirnov Z		.961
Asymp. Sig. (2-tailed)		.314

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan pada tabel 4.29 maka dapat disimpulkan data bersifat normal karena nilai *asymp.sig* sebesar 0,314 di atas 0,05. Sehingga data dikatakan terdistribusi secara normal.

### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*).

**Tabel 4.21**  
**Uji Multikolinieritas**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	Variance
Tim Kerja	0,191	5,227
Lingkungan Kerja	0,191	5,227

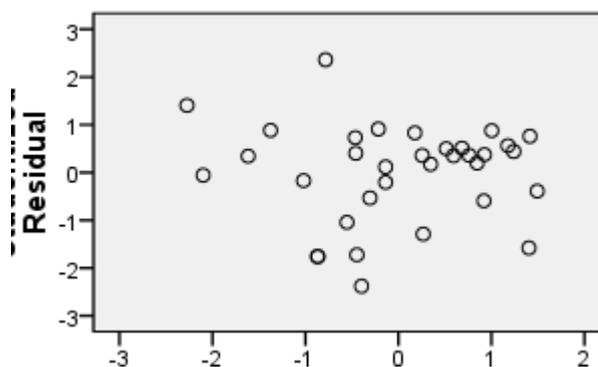
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Berdasarkan Tabel 4.30 diatas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Faktor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah Tim Kerja  $5,227 < 10$ , Lingkungan Kerja  $5,227 < 10$ . Dan nilai *tolerance* Tim Kerja  $0,191 > 0,1$ , Lingkungan Kerja  $0,191 > 0,1$ , sehingga terbebas dari multikolinieritas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Dependent Variable: Produktifitas**



**Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat tidak heteroskedastisitas.

### 8. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut :

**Tabel 4.22 Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
		4.062	3.001		1.354
Tim Kerja	0.493	0.191	0.493	2.586	0.015
Lingkungan Kerja	0.460	0.211	0.416	2.185	0.037

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21..0

Berdasarkan Tabel 4.36 tersebut diperoleh regresi linear berganda sebagai berikut  $Y = 4,062 + 0,493 X_1 + 0,460 X_2 + e$ .

Interpretasi dari persamaan regresi linear berganda adalah:

- a) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka Produktivitas Kerja (Y) adalah sebesar 4,062.
- b) Jika terjadi peningkatan Tim Kerja sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,493

- c) Jika terjadi peningkatan Lingkungan Kerja sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,460.

## 9. Uji Hipotesis

### a. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi  $t < 0,05$  artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi  $t > 0,05$  artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.23**  
**Uji Parsial**  
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
	4.062	3.001		1.354	0.186
Tim Kerja	0.493	0.191	0.493	2.586	0.015
Lingkungan Kerja	0.460	0.211	0.416	2.185	0.037

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.23 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh Tim Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

$H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$

$H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 2,586 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,036 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 2,586 > t_{tabel} 2,036$  dan signifikan  $0,015 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwasannya hipotesis pada penelitian ini (H1) diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Tim Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

## 2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

$H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\text{Sig. } t < \alpha$

$H_2$  ditolak dan  $H_0$  diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $\text{Sig. } t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 2,185 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,036 dan signifikan sebesar 0,037, sehingga  $t_{hitung} 2,185 > t_{tabel} 2,034$  dan signifikan  $0,037 < 0,05$ , maka hipotesis pada penelitian ini (H2) diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

### b. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji-F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ( $=0,05$ ).

**Tabel 4.24**

#### Uji Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1128.714	2	564.357	56.496	.000 <sup>a</sup>
Residual	309.668	31	9.989		
Total	1438.382	33			

a. Predictors: (Constant), Tim Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16..0

Berdasarkan tabel 4.24 di dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 56,496 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,85 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini Tim Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja. Maka hipotesis penelitian ini (H4) adalah diterima.

### c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.25**  
**Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.886	0.785	0.771

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21..0*

Tabel 4.25 menunjukkan bahwa uji koefisien determinasi dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Angka Adjusted R Square yang dihasilkan sebesar 0,771 yang mengindikasikan bahwa 77,1% produktivitas kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Tim Kerja dan Lingkungan Kerja. Sedangkan sisanya 22,9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas seperti : Kompetensi, Insentif, pengawasan dan lain-lain.
- 2) Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,886, nilai R ini menunjukkan hubungan yang kuat antara Tim Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin kuat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,786 atau 78,6% yang berada pada range nilai 60%-78,6%, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat kuat.

## B. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya, maka dilakukan pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan untuk melihat kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pembahasan terhadap hipotesis akan dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Hipotesis H<sub>1</sub>.

Berdasarkan berbagai teori dan hasil peneliti terdahulu, maka peneliti mengajukan Hipotesis H<sub>1</sub> yang berbunyi “Tim Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Instalasi Gizi di RSUD Bunda Thamrin Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa tim kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,856 dengan sig 0,00.

Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan tim kerja akan menyebabkan meningkatnya produktivitas kerja sebesar 0,493 satuan. Dengan kata lain tim kerja dalam bentuk mau bekerja sama, mengungkapkan harapan yang positif, menghargai masukan, memberikan dorongan dan membangun semangat kelompok akan berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja karyawan secara signifikan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Nurhartanti, P., & Siti Maryam, S. (2020, April) yang mengatakan bahwa tim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah tim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Instalasi Gizi di RSUD Bunda Thamrin Medan.

Sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin yaitu karyawan tidak dapat bekerja sama dalam menyelesaikan masalah di dalam kantor. Kerja sama tim sangat diperlukan dalam menyelesaikan tugas dan permasalahan yang ada di kantor.

## 2. Hipotesis H<sub>2</sub>.

Berdasarkan berbagai teori dan hasil peneliti terdahulu, maka peneliti mengajukan Hipotesis H<sub>2</sub> yang berbunyi “Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Instalasi Gizi di RSUD Bunda Thamrin Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai karyawan Instalasi Gizi di RSUD Bunda Thamrin Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,185 dengan sig 0,001.

Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan lingkungan kerja akan menyebabkan meningkatnya produktivitas kerja sebesar 0,460 satuan. Dengan kata lain peningkatan lingkungan kerja yang tidak bising, aman, adanya penerangan, suhu udara yang baik, fasilitas yang lengkap dan dekorasi yang bagus dapat meningkatkan semangat kerja karyawan secara signifikan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Senata, I. W., Nuridja, I. M., & Suwena, K. R. (2014) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan .

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Instalasi Gizi di RSUD Bunda Thamrin Medan dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (2) yaitu lingkungan kerja karyawan tidak kondusif dan tidak memadai sehingga berdampak pada kemampuan karyawan yang tidak optimal dalam bekerja.

Sebagian besar pegawai merasa bahwa lingkungan kerja yang ada di instansi terkait tidak dirawat dengan baik dan suasana kantor tidak ditata dengan baik sehingga menyebabkan menurunnya produktivitas kerja karyawan .

### 3. Hipotesis H<sub>3</sub>

Berdasarkan berbagai teori dan hasil peneliti terdahulu, maka peneliti mengajukan Hipotesis H<sub>3</sub> yang berbunyi “Tim Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja karyawan Instalasi Gizi di RSUD Bunda Thamrin Medan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Tim Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-F yang bertanda positif dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 56,496 dengan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,00 maka hipotesis yang diajukan diuji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa apabila Kerja Tim dan Lingkungan Kerja mengalami peningkatan secara bersamaan maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh positif dan signifikan dari Tim Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan sudah terlaksana. Hasil penelitian ini juga sudah menjawab permasalahan yang ada pada poin (1) yaitu Produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor Tim Kerja dan Lingkungan kerja di dalam perusahaan telah terjawab.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tim Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja hal ini dibuktikan dari hasil analisis data dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,586 dan signifikan sebesar 0,015.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja hal ini dibuktikan dari hasil analisis data dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,185 dan signifikan sebesar 0,037.
3. Tim Kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja hal ini didasarkan dari nilai  $F_{hitung}$  sebesar 56,49 dan nilai signifikan sebesar 0,000.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan dalam penelitian ini maka terdapat beberapa saran yang dapat diajukan sebagai berikut :

1. Berdasarkan pada data yang dianalisis maka peneliti memberikan saran berdasarkan pada nilai indikator terendah pada variabel tim kerja. Disarankan kepada RSUD Bunda Thamrin Medan agar dapat membuat hubungan kerja yang saling mendukung, saling membantu dan memotivasi dengan cara meningkatkan komunikasi secara efektif, bersifat kekeluargaan, gotong royong dan saling terbuka antar rekan kerja dan antara atasan dan bawahan.

2. Berdasarkan pada data yang dianalisis maka peneliti memberikan saran berdasarkan pada nilai indikator terendah pada variabel lingkungan kerja. Maka peneliti menyarankan kepada manajemen RSUD Bunda Thamrin Medan untuk memperbaiki atau memperbaharui fasilitas kerja, membuat suhu udara yang nyaman di kantor dengan suhu udara yang sehat dan manajemen perlu menciptakan suasana hubungan yang sehat antar rekan kerja maupun hubungan antara atasan dan bawahan.
3. Disarankan kepada RSUD Bunda Thamrin Medan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui program pendidikan dan pelatihan agar karyawan dapat meningkatkan kemampuannya sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkat. Pimpinan kantor harus tegas terhadap karyawan yang tidak produktif dan memberikan penghargaan pada karyawan dengan tingkat produktivitas yang baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Eka I. L. K Lewa & Subowo. (2005) *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Bagian Barat, Cirebon. Jurnal Kajian Bisnis dan Manajemen*, 2(3). 129-140.
- Fahmi, Irham. 2017. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi”*. Bandung: Alfabeta.
- Indrawan, M. I. (2021). *Enhance Effect of Performance, Motivation and Leadership in the Work Environment. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(3), 4331-4339.
- Iwashina, T., Rahayu, S., Sugahara, K., Mizuno, T., Tsutsumi, C., & Widyatmoko, D. (2021). *Acylated pelargonidin and cyanidin 3-sambubiosides from the flowers of Aeschynanthus species and cultivars. Phytochemistry*, 192, 112956.
- Kho, Budi. (2019). *Pengertian produktivitas dan faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas*. <https://ilmumanajemenindustri.com/pengertian-produktivitas-productivity-faktor-faktor-yang-memengaruhi-produktivitas/>.
- Khoiri, Moh Mujib. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan Di Universitas Negeri Yogyakarta. Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Melanie, Ella. 2014. *“Pengaruh Penempatan Pegawai, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional II Sumatera Barat”*. Tesis (tidak diterbitkan). Padang: Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Putera Indonesia “YPTK” Padang.
- Nurhartanti, P., & Siti Maryam, S. (2020, April). *Pengaruh” Teamwork, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Rumpun Sari Kemuning I Karanganyarr. In PROSIDING SEMINAR NASIONAL* (Vol. 1, No. 01, pp. 366-370).
- Pelajar, (2018). *Pengertian produktivitas kerja, pengukuran dan faktor yang memengaruhi produktivitas kerja lengkap*. [www.pelajaran.co.id/2018/18/pengertian-produktivitas-kerja-pengukuran-dan-faktor-yang-memengaruhi-produktivitas-kerja-lengkap.html](http://www.pelajaran.co.id/2018/18/pengertian-produktivitas-kerja-pengukuran-dan-faktor-yang-memengaruhi-produktivitas-kerja-lengkap.html).
- Prabawa, I. M. A., & Supartha, I. W. G. (2018). *Meningkatkan produktivitas karyawan melalui Pemberdayaan, kerja sama tim dan pelatihan Di perusahaan jasa. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(1).

- Radito, T. A. (2016). *Analisis Pengaruh Disiplin kerja, Lingkungan kerja, dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai*. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi*, 3(2).
- Rahmawanti, dkk. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara". *Jurnal. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brwijaya*.
- Rahayu, S., Haryono, T., Harsono, M., & Setiawan, A. I. (2020). *Examining brand affect mediation roles: trends and implications for tablet PCs market*. *International Journal of Trade and Global Markets*, 13(2), 144-160.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang*. *Among Makarti*, 11(21).
- Sarwono. S.W (2011). *Psikologi Remaja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. "Tata Kerja dan Produktivitas kerja Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya". Bandung: Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Senata, I. W., Nuridja, I. M., & Suwena, K. R. (2014). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan ud. kembang sari kabupaten badung tahun 2012*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 4(1).
- Setiawan, Samhis. (2020). *Pengertian produktivitas, tujuan, manfaat, faktor, pengukuran, para ahli*. [www.gurupendidikan.co.id/pengertian-produktivitas/](http://www.gurupendidikan.co.id/pengertian-produktivitas/)
- Sriyono, S. (2013). *Pengaruh Teamwork, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Terhadap Produktivitas Pada Perusahaan Jasa*. *Prosiding Call for Paper 2013: Bidang Manajemen*.
- Studilmu, (2021). *Ap aitu Kerjasama tim dan bagaimana perusahaan mendorongnya*. [www.studilmu.com/blogs/details/apa-itu-kerjasama-tim-dan-bagaimana-perusahaan-mendorongnya](http://www.studilmu.com/blogs/details/apa-itu-kerjasama-tim-dan-bagaimana-perusahaan-mendorongnya).
- Sunyoto, Danang. 2018. "Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset". Yogyakarta : CAPS
- Sutrisno, Edy. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta : Prenadamedia Group

- Universitas Psikologi, (2019). *Pengertian lingkungan kerja, jenis dan faktor lingkungan menurut para ahli*. [www.universitaspsikologi.com/2019/05/pengertian-lingkungan-kerja-jenis-dan-faktornya-menurut-ahli.html](http://www.universitaspsikologi.com/2019/05/pengertian-lingkungan-kerja-jenis-dan-faktornya-menurut-ahli.html).
- Universitas Psikologi, (2020). *Definisi Kerjasama (teamwork) dan indikator teamwork menurut para ahli*. [www.universitaspsikologi.com/2020/03/definisi-teamwork-psikologi-menurut-para-ahli](http://www.universitaspsikologi.com/2020/03/definisi-teamwork-psikologi-menurut-para-ahli).
- Ulfiana, E., Wahyuni, S., & Rahayu, S. (2020). *The effect of postpartum coping skill classes (PCSC) on stress level, cortisol levels, maternal self-efficacy, and baby's growth and development In Semarang, Central Java*. *Malaysian Journal of Public Health Medicine*, 20(1), 122-129.