



**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN  
SUPERVISI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN MATAHARI DEPARTMENT  
STORE BINJAI MALL**

**Skripsi**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**ANNISA IRFANI  
NPM: 1915310807**

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

**2024**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN SUPERVISI  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN MATAHARI  
DEPARTMENT STORE BINJAI MALL

NAMA : ANNISA IRFANI  
N.P.M : 1915310807  
FAKULTAS : SOSIAL SAINS  
PROGRAM STUDI : Manajemen  
TANGGAL KELULUSAN : 08 Maret 2024

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharam Ritonga, B.A., M.Sc. M.

DISETUJUI  
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



Dr Nuzuliaty, S.E., M.Si.

PEMBIMBING II



Assoc. Prof. Dr Sri Rshayu, S.E., M.M.

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

NAMA : ANNISA IRFANI  
NPM : 191530807  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL : ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA  
DAN SUPERVISI TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
MATAHARI DEPARTMENT STORE BINJAI  
MALL

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan di masa yang akan mendatang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 08 Maret 2024



**ANNISA IRFANI**  
191530807

## SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

NAMA : ANNISA IRFANI  
NPM : 191530807  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL : ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA  
DAN SUPERVISI TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
MATAHARI DEPARTMENT STORE BINJAI  
MALL

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan 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 buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 08 Maret 2024



*Annisa Irfani*  
**ANNISA IRFANI**  
191530807

## ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Supervisi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Matahari Department Store Binjai Mall. Penelitian ini dilakukan dengan mengambil data primer penyebaran kuesioner kepada karyawan Matahari Department Store Binjai Mall. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metoda statistika. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu model regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,838 dengan  $\alpha = 5\%$ ,  $t_{tabel} (5\%; 68-2''-(1)''= 65)$  diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,66. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} (4,480) > t_{tabel} (1,661)$ , demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y). Supervisi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,746 dengan  $\alpha = 5\%$ ,  $t_{tabel} (5\%; 68-2''-(1)''= 65)$  diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,66. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} (1,746) > t_{tabel} (1,66)$ , demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar  $0,002 < 0,05$  maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya variabel Supervisi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Lingkungan kerja dan supervisi berpengaruh simultan terhadap Produktivitas Kerja nilai  $F_{hitung}$  sebesar 19,627 dengan  $\alpha = 5\%$ , sedangkan nilai  $f_{tabel}$  untuk  $df=2,65 = 3,14$ . Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} (19,627) > F_{tabel} (3,14)$ , dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan hipotesis diterima, artinya Lingkungan Kerja (X1) dan Supervisi (X2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y).

**Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Supervisi, Produktivitas Kerja**

## ABSTRACT

*This research is a quantitative descriptive study which aims to determine the influence of the Work Environment and Supervision on the Work Productivity of Matahari Department Store Binjai Mall Employees. This research was conducted by taking primary data by distributing questionnaires to employees of Matahari Department Store Binjai Mall. This research uses a quantitative approach, namely research that emphasizes analysis on numerical data (numbers) processed using statistical methods. The analytical model used in this research is the multiple linear regression model. The results of the research show that the work environment has an effect on work productivity (Y), obtained by a t value of 4.838 with  $\alpha = 5\%$ , t table (5%; 68-2"- (1)" = 65) obtained by a t table value of 1.66. From this description it can be seen that tcount (4.480) > ttable (1.661), likewise with a significance value of  $0.000 < 0.05$ , it can be concluded that the first hypothesis is accepted, meaning that the Work Environment variable (X1) has a significant effect on the Work Productivity variable (Y) . Supervision has a significant effect on work productivity, obtained by a t value of 1.746 with  $\alpha = 5\%$ , t table (5%; 68-2"- (1)" = 65) obtained by a t table value of 1.66. From this description it can be seen that tcount (1.746) > ttable (1.66), likewise with a significance value of  $0.002 < 0.05$ , it can be concluded that the second hypothesis is accepted, meaning that the Supervision variable (X2) has a significant effect on Work Productivity (Y) . The work environment and supervision have a simultaneous effect on Work Productivity. The calculated F value is 19.627 with  $\alpha = 5\%$ , while the f table value for  $df = 2.65 = 3.14$ . From this description it can be seen that Fcount (19.627) > Ftable (3.14), and the significance value is  $0.000 < 0.05$ , so it can be concluded that the hypothesis is accepted, meaning that the Work Environment (X1) and Supervision (X2) have a significant effect together. (simultaneous) on the Work Productivity variable (Y).*

**Keywords: Work Environment, Supervision, Work Productivity**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini dengan judul “**Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Supervisi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Matahari Department Store Binjai Mall**”. Proposal ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program Strata Satu (S1) di jurusan Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

- 1) Bapak Dr. H. Muhamad Isa Indrawan, S.E., M.M. Selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- 2) Bapak Dr. E. Rusiadi, SE, M.Si., Selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- 3) Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., Msc.M Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- 4) Ibu Dr. Nuzuliaty, S.E., M.Si Selaku Dosen Pembimbing 1 (Satu) yang telah banyak meluangkan waktu membimbing penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini.
- 5) Ibu Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M Selaku Dosen Pembimbing 2 (Dua) yang juga telah banyak meluangkan waktu membimbing penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini.
- 6) Seluruh Dosen Jurusan Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi yang telah membekali ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis.

- 7) Bapak Rakuta Barus, SE Manager Matahari Department Store Binjai Mall yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian di tempat tersebut.
- 8) Kedua orang tua tercinta saya ayah saya Irfan Dani dan ibu saya Evo Suryani Siregar yang selalu setia mendoakan dan memberikan dukungan kepada penulis.
- 9) Untuk seluruh sahabat-sahabat terbaik dan tercinta saya yang selalu hadir memberikan dukungan dan kasih sayang kepada penulis untuk tidak menyerah.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Oleh karenanya penulis mengharapkan adanya masukan dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak, guna menyempurnakan penelitian ini agar menjadi lebih baik lagi. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Medan, 17 November 2023

Penulis



**ANNISA IRFANI**  
**NPM: 191530807**

# DAFTAR ISI

## Halaman

<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN. ....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT .....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK. ....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTTO 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>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I     PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah .....	10
1. Identifikasi Masalah.....	10
2. Batasan Masalah .....	10
C. Rumusan Masalah .....	10
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian .....	11
1. Tujuan Penelitian .....	11
2. Manfaat Penelitian .....	11
E. Keaslian Penelitian.....	12
<b>BAB II    TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori.....	14
1. Produktivitas Kerja.....	14
a. Pengertian Produktivitas Kerja.....	14
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja...	16
c. Indikator Produktivitas Kerja .....	18
d. Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja .....	20
e. Pengukuran Produktivitas Kerja.....	21
2. Lingkungan Kerja.....	22
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	22
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja....	23
c. Indikator Lingkungan Kerja .....	28
3. Supervisi.....	29
a. Pengertian Supervisi .....	29
b. Karakteristik Supervisi .....	30

c. Unsur Pokok dalam Supervisi .....	31
d. Teknik Supervisi.....	32
e. Pelaksanaan Supervisi .....	33
f. Faktor yang Mempengaruhi Berhasil Tidaknya Supervisi..	34
g. Indikator Supervisi .....	34
B. Penelitian Terdahulu .....	35
C. Kerangka Konseptual.....	38
D. Hipotesis .....	40

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian .....	41
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	42
1. Tempat Penelitian.....	42
2. Waktu Penelitian .....	42
C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data. ....	43
1. Populasi .....	43
2. Sampel.....	43
3. Jenis dan Sumber Data. ....	45
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	45
1. Definisi Operasional.....	45
2. Variabel Penelitian .....	46
E. Skala Pengukuran Variabel.....	47
F. Teknik Pengumpulan Data.....	47
G. Teknik Analisis Data.....	48

### **BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

A. Gambaran Objek Penelitian .....	54
1. Sejarah Matahari Department Store.....	54
a. Visi dan Misi Perusahaan .....	56
b. Logo Perusahaan .....	56
c. Struktur Organisasi Perusahaan.....	56
B. Hasil Penelitian .....	60
1. Identitas Responden .....	60
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	61
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Alamat.....	61
d. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....	62
2. Uji Instrumen Penelitian .....	68
a. Uji Validitas Instrumen .....	68
b. Uji Reabilitas Instrumen.....	70
c. Uji Asumsi Klasik .....	71
d. Pengujian Regresi Linier Berganda.....	76

e. Uji Hipotesis .....	78
C. Pembahasan.....	81
1. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Variabel Produktivitas Kerja (X1) Terhadap Variabel Produktivitas Kerja (Y).....	81
2. Pengaruh Variabel Supervisi (X2) Terhadap Variabel Produktivitas Kerja (X1) Terhadap Variabel Produktivitas Kerja (Y) .....	82
3. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Supervisi (X2) Terhadap Variabel Produktivitas Kerja X1) Terhadap Variabel Produktivitas Kerja (Y).....	82
<b>BAB V    PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	83
B. Saran .....	84

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

		<b>Halaman</b>
Tabel 1.1	Standar Hasil Penilaian Kerja Rata-Rata Kerja Karyawan Matahari Department Store Binjai Supermall .....	5
Tabel 1.2	Rata-Rata Prestasi Rata- Rata Produktivitas Kerja Karyawan Matahari Department Store Binjai Supermall.....	5
Tabel 1.3	<i>Pra Survey</i> Pada Produktivitas Kerja Karyawan Matahari Department Store Binjai Supermall .....	6
Tabel 1.4	<i>Pra Survey</i> Pada Lingkungan Kerja Karyawan Matahari Department Store Binjai Supermall .....	7
Tabel 1.5	<i>Pra Survey</i> Pada Supervisi Karyawan Matahari Department Store Binjai Supermall .....	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	36
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian Tahun 2023 .....	43
Tabel 3.2	Operasional Variabel.....	46
Tabel 3.3	<i>Skala Likert</i> .....	47
Tabel 3.4	Interpretasi Koefisien Determinasi .....	53
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Jenis Kelamin .....	60
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Usia.....	61
Tabel 4.3	Karakteristik Alamat Responden. ....	62
Tabel 4.4	Deskripsi Skor Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) .....	63
Tabel 4.5	Deskripsi Skor Jawaban Responden Mengenai Supervisi ( $X_2$ ). ....	65
Tabel 4.6	Deskripsi Skor Jawaban Responden Mengenai Produktivitas Kerja (Y) .....	66
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) .....	69
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Supervisi ( $X_2$ ).....	69
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y).....	70
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas .....	71
Tabel 4.11	Hasil Uji Multikolinieritas .....	74
Tabel 4.12	Hasil Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov .....	76
Tabel 4.13	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	77
Tabel 4.14	Hasil Uji Parsial (t) .....	78
Tabel 4.15	Hasil Uji Simultan (f).....	79
Tabel 4.16	Koefisien Determinasi .....	81

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual .....	40
Gambar 4.1. Logo Matahari Department Store.....	56
Gambar 4.2. Struktur Organisasi PT Matahari Department Store .....	56
Gambar 4.3. Hasil Uji Normalitas.....	72
Gambar 4.4. Hasil Uji Normalitas Histogram.....	73
Gambar 4.5. Hasil Uji Heterokedastisitas .....	75

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam rangka menghadapi persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki, baik modal, mesin, sarana kerjanya, metode kerja, bahan baku, material, pemasaran, maupun manusia. Tidak sedikit jumlahnya para ilmuwan yang menganggap faktor-faktor produksi tersebut sama pentingnya (yang satu tidak lebih rendah dari yang lain). Di lain pihak, tidak sedikit pengusaha yang hanya menganggap penting faktor produksi modal. Walaupun sumber daya-sumber daya tersebut penting bagi organisasi, faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial perusahaan adalah sumber daya manusia (Tjandra & Setiawati, 2019).

Salah satu faktor penentu keberhasilan atau kegagalan organisasi adalah faktor Sumber Daya Manusia. Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi (Rahayu, 2020).

Pegawai merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi adalah produktivitas kerja karyawannya. Menurut Hasibuan dalam (Fitriani, 2020) mengemukakan bahwa produktivitas adalah

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

Sumber daya manusia adalah unsur penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam menjalankan kegiatannya. Kinerja karyawan yang baik akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Setiawan & Pratama, 2019). Pencapaian keberhasilan dalam suatu lembaga sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusianya, yaitu para pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik itu dari sisi kualitas maupun kuantitasnya (Pratama, 2019).

Produktivitas menjadi tujuan utama dalam kegiatan industri. Produktivitas merupakan konsep yang sangat lama, tetapi masih relevan hingga saat ini. Minat baru dalam produktivitas mencerminkan kesadaran publik akan dampak produktivitas pada pertumbuhan ekonomi, standar hidup dan daya saing (Effendi, 2016). Produktivitas adalah pengukuran secara menyeluruh dari jumlah dan kualitas barang atau jasa yang dihasilkan pekerja atau mesin dan bahan baku atau sumber daya sebagai inputannya. Produktivitas menghubungkan hasil atau keluaran dengan kuantitas masukan sehingga mendapatkan produk yang diinginkan (Sukesi & Pramukantoro, 2012).

Faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas

yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam setiap perusahaan mempunyai peranan penting karena lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas, kondisi dan hasil kerjanya (Nugroho, 2021). Lingkungan kerja yang baik akan menyebabkan karyawan bekerja dengan baik dan bersemangat.

Lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi yaitu dimensi lingkungan fisik yang bersifat nyata dan dimensi lingkungan non fisik yang bersifat tidak nyata. Lingkungan fisik berkenaan dengan kondisi tempat, kelengkapan material atau peralatan yang diperlukan karyawan untuk bekerja sedangkan lingkungan non fisik berkenaan dengan suasana sosial atau pergaulan (komunikasi) antar personil di lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang kondusif, lingkungan yang kondusif di tempat kerja adalah salah satu syarat untuk meningkatkan kinerja perusahaan yang lebih baik, lingkungan kerja yang kondusif sendiri bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar para bawahan itu sendiri.

Perusahaan juga harus bisa menciptakan rasa kepercayaan yang tinggi terhadap bawahan atau pun antar karyawan. Hal inilah yang nantinya akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi setiap karyawannya dan akhirnya kontribusi dari setiap karyawan akan semakin mudah didapatkan. Perusahaan akan banyak mengeluarkan biaya jika tidak dapat menyediakan lingkungan kerja yang baik karena jelas akan mempengaruhi kinerja karyawannya (Ibrahim, 2016).

Menurut Ballback dalam (Moulana et al., 2017), lingkungan kerja adalah budaya organisasi, bisa diidentifikasi dengan mengamati perilaku orang di tempat kerja ketika ataupun setelah bekerja, dimana budaya organisasi itu ditentukan oleh struktur formal organisasi serta norma dan nilai-nilai informal. Menurut Sedarmayanti dalam (Jannah, 2022) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Suprihanto dalam (Hermawan et al., 2018) kepemimpinan dalam suatu organisasi akan sangat mempengaruhi gerak laju dari organisasi itu sendiri.

Perusahaan akan kesulitan dalam mencapai tujuannya apabila kondisi dari lingkungan sekitar kurang memadai sehingga semangat kerja karyawan akan rendah dan berpengaruh terhadap kepuasan bekerja di perusahaan tersebut. Menurut Osborn dalam Suwatno dan Priansa dalam (Hadinata, 2014) kepuasan bekerja merupakan derajat positif atau negatifnya seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan selanjutnya supervisi adalah segala bantuan dari supervisor, yang tertuju kepada perkembangan karyawan untuk mencapai tujuan. Tujuan itu berupa dorongan, bimbingan dan kesempatan bagi pertumbuhan keahlian dan kecakapan karyawan seperti bimbingan dalam usaha dan pelaksanaan pembaharuan-pembaharuan dalam pekerjaan (Suharto, 2018).

Dengan kata lain supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang merencanakan untuk membantu para karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Kata supervisi berasal dari bahasa Inggris yang berarti, *One who supervises or has charge and direction of*, yaitu seseorang yang menyelia atau yang mempunyai wewenang untuk memberi arahan. Adapun standart penilaian yang dilakukan Matahari Department Store Binjai Mall dalam menilai prestasi kerja pegawai adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Standar Penilaian Hasil Kerja Rata-rata Kerja Karyawan**  
**Matahari Department Store Binjai Mall**

<b>Skor</b>	<b>Nilai</b>	<b>Bobot</b>
5	202 ke atas	Sangat Tinggi
4	151-201	Tinggi
3	102-150	Sedang
2	51-101	Rendah
1	50 ke bawah	Sangat Rendah

Sumber: Matahari Department Store Binjai Mall

**Tabel 1.2**  
**Rata-rata Prestasi Kerja Rata-rata Produktivitas Kerja**  
**Karyawan Matahari Department Store Binjai Mall**

<b>Tahun</b>	<b>Nilai Rata-Rata</b>	<b>Skor</b>	<b>Bobot</b>
2019	135	3	Sedang
2020	115	3	Sedang
2021	100	2	Rendah
2022	95	2	Rendah

Sumber: Matahari Department Store Binjai Mall

Dari data di atas mengenai rata-rata prestasi kerja karyawan dari tahun 2019-2022 mengalami penurunan dalam prestasi kerja karyawan hal itu dilihat pada tahun 2019 rata-rata kerja karyawan memiliki nilai rata-rata 135 dengan skor 3 dan bobot sedang, pada tahun 2020 produktivitas kerja pegawai memiliki nilai rata-rata 115 dengan skor 3 dan bobot sedang, pada tahun 2021 prestasi kerja pegawai mengalami penurunan dilihat dari nilai

rata-rata 100 dengan skor 2 bobot rendah, pada tahun 2022 prestasi kerja karyawan di Matahari Department Store Binjai Mall sama dengan pada tahun 2021 mengalami penurunan dengan nilai rata-rata 95 dengan skor 2 dan bobot rendah.

Berdasarkan *pra survey* yang dilakukan kepada karyawan sebanyak 20 orang responden dan masing-masing memberikan sebuah tanggapan lingkungan kerja, dan supervisi terhadap produktivitas kerja karyawan Matahari Department Store Binjai Mall:

**Tabel 1.3 Pra Survey Pada Produktivitas Kerja Karyawan Matahari Department Store Binjai Mall**

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1.	Keterampilan yang saya miliki sudah profesional	8	40	12	60	20	100
2.	Saya berusaha untuk meningkatkan hasil pekerjaan yang dicapai	8	40	12	60	20	100
3.	Saya mempunyai semangat kerja yang tinggi	8	40	12	60	20	100

*Sumber: Penulis (2023)*

Berdasarkan pada tabel 1.3 telah melakukan *survey* awal sebanyak 20 orang responden yang menyatakan pada pernyataan Keterampilan yang saya miliki sudah profesional hanya 40% yang menyatakan iya atau setuju sedangkan 60% yang menyatakan tidak. Pada pernyataan Saya berusaha untuk meningkatkan hasil pekerjaan yang dicapai 40% yang menyatakan setuju dan 60% menyatakan tidak. Pada pernyataan Saya mempunyai

semangat kerja yang tinggi yang menyatakan setuju sebanyak 40% sedangkan yang menyatakan tidak setuju 60%.

**Tabel 1.4 Pra Survey Pada Lingkungan Kerja Karyawan Matahari Department Store Binjai Mall**

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1	Adanya alat pengatur suhu udara seperti <i>air conditioner</i> (AC) menjadikan ruangan kerja tetap sejuk dan nyaman	7	35	13	65	20	100
2	Saya merasa suasana yang ada di tempat kerja terasa cukup nyaman karena jauh dari suara bising	9	45	11	55	20	100
3	Desain dan tata letak di tempat kerja sudah baik, sehingga memudahkan saya untuk berkomunikasi dengan rekan kerja	7	35	13	65	20	100

*Sumber: Penulis (2023)*

Berdasarkan pada tabel 1.4 telah melakukan *survey* awal sebanyak 20 orang responden yang menyatakan pada pernyataan Adanya alat pengatur suhu udara seperti *air conditioner* (AC) menjadikan ruangan kerja tetap sejuk dan nyaman hanya 35% yang menyatakan iya atau setuju sedangkan 65% yang menyatakan tidak. Pada pernyataan Saya merasa suasana yang ada di tempat kerja terasa cukup nyaman karena jauh dari suara bising 45% yang menyatakan setuju dan 55% menyatakan tidak. Pada pernyataan Desain dan

tata letak di tempat kerja sudah baik, sehingga memudahkan saya untuk berkomunikasi dengan rekan kerja yang menyatakan setuju sebanyak 35% sedangkan yang menyatakan tidak setuju 65%.

**Tabel 1.5 Pra Survey Pada Supervisi Karyawan Matahari Department Store Binjai Mall**

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1.	Supervisor memberikan pengarahan pada setiap karyawan	8	40	12	60	20	100
2.	Apabila ada karyawan yang bermasalah supervisor selalu memberikan teguran dan membantu karyawan untuk mengatasi masalah tersebut	7	35	13	65	20	100
3.	Supervisor selalu melakukan pengawasan pada setiap karyawan	6	30	14	70	20	100

*Sumber: Penulis (2023)*

Berdasarkan pada tabel 1.5 telah melakukan *survey* awal sebanyak 20 orang responden yang menyatakan pada pernyataan Supervisor memberikan pengarahan pada setiap karyawan hanya 40% yang menyatakan iya atau setuju sedangkan 60% yang menyatakan tidak. Pada pernyataan Apabila ada karyawan yang bermasalah supervisor selalu memberikan teguran dan membantu karyawan untuk mengatasi masalah tersebut 35% yang menyatakan setuju dan 65% menyatakan tidak. Pada pernyataan Supervisor selalu melakukan pengawasan pada setiap karyawan dari supervisor yang

menyatakan setuju sebanyak 30% sedangkan yang menyatakan tidak setuju 70%.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan permasalahan yang terjadi pada produktivitas kerja karyawan Matahari Department Store Binjai Mall masih adanya keterampilan yang kurang profesional karena kurangnya pelatihan, karyawan yang belum sepenuhnya berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi. Lingkungan kerja yang tidak begitu nyaman karena adanya *air conditioner* (AC), desain dan tata letak tempat yang kurang baik sehingga menyulitkan sesama karyawan berkomunikasi serta kurangnya supervisi dari supervisor menyebabkan banyaknya perbedaan kepentingan dari para karyawan dan saling tidak mau mengalah atau kerjasama, merasa dirinya sudah bekerja keras dalam bekerja dan paling benar dalam melaksanakan tugas dari atasan akan menimbulkan konflik antar individu yang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan dan pekerjaan kurang bisa terselesaikan tepat waktu. Selain itu juga dapat dilihat karyawan dalam bekerja kurang serius atau kurang hati-hati sehingga sering mendapatkan teguran dari atasan dan komplain dari pelanggan, kurang bisa menerima perubahan yang terjadi dalam perusahaan terutama banyaknya pembagian *job* yang dirasa kurang merata sehingga kurang bisa mengembangkan potensi yang dimiliki.

Berdasarkan paparan latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul **“Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Supervisi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Matahari Department Store Binjai Mall”**.

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

### **1. Identifikasi Masalah**

Identifikasi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Masih ada karyawan yang belum memiliki keterampilan profesional, belum sepenuhnya berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, dan belum mempunyai semangat kerja yang tinggi.
2. Karyawan merasa suasana ditempat kerja belum terasa cukup nyaman dengan alat pengatur suhu udara seperti air conditioner (AC) dan desain serta tata letak tempat kerja yang belum begitu baik sehingga menyulitkan karyawan untuk berkomunikasi dengan rekan kerja
3. Supervisor yang tidak memberikan pengarahan dan pengawasan terhadap setiap karyawan.

### **2. Batasan Masalah**

Untuk menghindari pembahasan yang meluas dikarenakan keterbatasan waktu serta kemampuan penulis, maka penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu lingkungan kerja, supervisi dan produktivitas kerja karyawan.

## **C. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial, positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Matahari Department Store Binjai Mall?

2. Apakah supervisi berpengaruh secara parsial, positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Matahari Department Store Binjai Mall?
3. Apakah lingkungan kerja dan supervisi berpengaruh secara simultan, positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Matahari Department Store Binjai Mall?

#### **D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial, positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Matahari Department Store Binjai Mall.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah supervisi berpengaruh secara parsial, positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Matahari Department Store Binjai Mall.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja dan supervisi berpengaruh secara simultan, positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Matahari Department Store Binjai Mall.

##### **2. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pengaruh lingkungan kerja dan supervisi terhadap produktivitas kerja karyawan.

## 1. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis: Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan analisis pengaruh lingkungan kerja dan supervisi terhadap produktivitas kerja karyawan Matahari Department Store Binjai Mall.
- b. Bagi Perusahaan: Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan serta menjadi masukan kepada Matahari Department Store Binjai Mall agar menghasilkan karyawan dengan produktivitas yang tinggi demi tercapainya tujuan perusahaan.
- c. Bagi Perguruan Tinggi: Penelitian ini dapat menjadi referensi pada penelitian selanjutnya mengenai analisis pengaruh lingkungan kerja dan supervisi terhadap produktivitas kerja karyawan Matahari Department Store Binjai Mall.

## **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian I Wayan Senata, I Made Nuridja<sup>1</sup>, dan Kadek Rai Suwena (2014) dengan judul: “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD. Kembang Sari Kabupaten Badung”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Supervisi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Matahari Department Store Binjai Mall”. Adapun perbedaan pada penelitian ini, sebagai berikut:

- 1) Tempat Penelitian: Penelitian Jannah di UD. Kembang Sari Kabupaten Badung sedangkan penelitian saya di Matahari Department Store Binjai Mall.
- 2) Waktu Penelitian: Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2014 sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2023.
- 3) Sampel penelitian: Penelitian terdahulu memiliki sampel 40 karyawan sedangkan sampel penelitian ini berjumlah 68 karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

##### **1. Produktivitas Kerja**

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

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bias berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).

Menurut Sutrisno dalam (Wijaya & Manurung, 2021) produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran di ukur dalam kesatuan fisik, bentuk nilai. Menurut Hasibuan dalam (Wijaya & Manurung, 2021) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber daya manusia merupakan elemen yang

paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen.

Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuk dalam (Wijaya & Manurung, 2021). Karena itu memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja. Menurut Sutrisno dalam (Wijaya & Manurung, 2021), mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.

Produktivitas lebih dari sekedar ilmu, teknologi dan teknik-teknik manajemen produktivitas mengandung pola filosofi dan sikap mental yang didasarkan pada motivasi yang kuat untuk secara terus-menerus berusaha mencapai mutu kehidupan yang lebih baik (Wijaya & Manurung, 2021). Dari beberapa pengertian di atas disimpulkan bahwa produktivitas merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya untuk memperoleh hasil yang memuaskan, baik secara kualitas maupun kuantitas. Perusahaan harus menetapkan peningkatan produktivitas setiap fungsi sebagai satu kesatuan dari masing-masing bidang yang ada dalam perusahaan.

Oleh karena itu, sering dikatakan bahwa produktivitas sangat diperlukan karena manfaat produktivitas dapat dirasakan oleh semua pihak baik pihak perusahaan maupun karyawan.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik hubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Menurut Sutrisno dalam (Wijaya & Manurung, 2021) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu: Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelemahan dan motivasi.

Faktor yang di luar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga. Yuniarsih dalam (Wijaya & Manurung, 2021) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor internal dan eksternal. Secara lebih rinci dapat diuraikan sebagai berikut:

##### 1) Faktor Internal

- a) Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional.

- b) Struktur dan desain pekerjaan
  - c) Motivasi, disiplin dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target.
  - d) Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.
  - e) Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi.
  - f) Perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan pimpinan dan /atau rekan kerja.
  - g) Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan.
  - h) Budaya organisasi/kerja, dan lingkungan kerja yang ergonomis.
  - i) Kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasai.
  - j) Komunikasi antar individu dalam membangun kerja sama.
- 2) Faktor Eksternal
- a) Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politik.
  - b) Kemitraan (*networking*) yang dikembangkan.
  - c) Dukungan masyarakat dan *stakeholder* secara keseluruhan.
  - d) Tingkat persaingan bisnis serupa yang semakin meningkat

- e) Dampak globalisasi sehingga perkembangan informasi dan teknologi, mobilisasi sumber daya, meningkatnya permintaan, dan perluasan kerjasama.
- f) Supervisi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Masalah produktivitas kerja dalam suatu organisasi merupakan faktor yang penting, terutama bila dihubungkan dengan masalah penggunaan sumber daya input. Menurut (Suwanto, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah perkerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam perkerjaan, penghayatan atas maksud dan makna dalam perkerjaan, lingkungan atau suasana kerja yang baik, promosi dan makna perkembangan diri merasa sejalan dengan perkembangan perusahaan, merasa terlihat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja dan disiplin kerja yang keras.

Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atau adanya hubungan antara karyawan yang baik, makna karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

### **c. 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 efektif dan efisien, sehingga semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan

yang sudah ditetapkan, untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut (Wijaya & Manurung, 2021):

- 1) Kemampuan : Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
- 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.
- 3) Semangat kerja : Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hasil kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- 4) Pengembangan diri : Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.
- 5) Mutu : Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.
- 6) Efisiensi : Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran

merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

#### **d. Upaya Peningkatan Produktivitas**

Menyatakan masalah produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal ini perlu adanya pemahaman yang tepat tentang upaya-upaya penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja (Wijaya & Manurung, 2021).

Adapun upaya peningkatan produktivitas kerja adalah (Wijaya & Manurung, 2021):

- 1) Perbaikan terus-menerus: Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus.
- 2) Peningkatan mutu hasil pekerjaan: Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus-menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Padahal mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan dimana organisasi terlibat.
- 3) Pemberdayaan SDM: Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat

manusia, kekayaan mutu kekaryaannya dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.

#### **e. Pengukuran Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja merupakan suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan output dengan input yang dibutuhkan seorang tenaga kerja untuk menghasilkan produk. Pengukuran produktivitas dilakukan dengan melihat jumlah output yang dihasilkan oleh setiap karyawan selama sebulan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila ia mampu menghasilkan jumlah produk yang lebih banyak dibandingkan dengan karyawan lain dalam waktu yang sama.

Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan (Wijaya & Manurung, 2021).

- 1) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi

karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

## **2. Lingkungan Kerja**

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

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal (Juniarti et al., 2021).

Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut: Menurut Nitisemito dalam (Juniarti et al., 2021) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Juniarti et al., 2021). Menurut Simanjuntak dalam (Juniarti et al., 2021) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Sedangkan menurut Mardiana dalam (Juniarti et al., 2021) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Juniarti et al., 2021) :

- 1) Bangunan tempat kerja : Suasana atau tatak letak tempat kerja yang membuat karyawan nyaman dalam bekerja
- 2) Ruang kerja yang lega : Ruangan kerja yang memiliki lokasi yang lapang dan tidak sempit.
- 3) Ventilasi pertukaran udara : Adanya sirkulasi udara yang baik dan ruangan tidak panas.
- 4) Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan : Adanya tempat beribadah dan alat-alat ibadah.
- 5) Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah : Lokasi lingkungan kerja dilalui oleh angkutan umum.

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 : Warna pada tempat kerja yang membuat karyawan nyaman.
  - b) Penerangan : Adanya penerangan yang sesuai sehingga karyawan semangat dalam bekerja.
  - c) Udara : Ruangan udara yang dingin
  - d) Suara bising : Lokasi lingkungan kerja tidak ada suara yang berisik.

- e) Ruang gerak : Lokasi ruang kerja yang lapang sehingga memudahkan karyawan untuk bergerak.
- f) Keamanan : Lokasi lingkungan kerja yang aman, ada petugas keamanan.
- g) Kebersihan : Ruang kerja yang bersih dan sdsnys petugas kebersihan.

## 2) Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

- a) Struktur kerja : Adanya pembagian kerja yang terstruktur.
- b) Tanggung jawab kerja : Tanggung jawab kerja yang sudah diatur.
- c) Perhatian dan dukungan pemimpin : Pimpinan memberikan perhatian dan dukungan kepada karyawan.
- d) Kerja sama antar kelompok : Karyawan yang mampu bekerja sama dalam bekerja.
- e) Kelancaran komunikasi : Komunikasi lancar dalam bekerja.

## 3) Faktor Lingkungan Fisik : Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi (Juniarti et al., 2021):

- a) Rencana Ruang Kerja : Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.
- b) Rancangan Pekerjaan : Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai

dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

- c) Kondisi Lingkungan Kerja : Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
  - d) Tingkat *Visual Pripacy dan Acoustical Privacy* : Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “ keleluasan pribadi “ terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privasi* berhubungan dengan pendengaran.
- 4) Faktor Lingkungan Psikis: Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah (Juniarti et al., 2021):
- a) Pekerjaan Yang Berlebihan: Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

- b) Kurangnya Supervisi: Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
- c) Frustrasi: Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus-menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.
- d) Perubahan-Perubahan dalam Segala Bentuk: Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.
- e) Perselisihan Antara Pribadi dan Kelompok: Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, di antaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu. Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya

mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

### **c. Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator lingkungan kerja yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan fasilitas kerja (Juniarti et al., 2021):

- 1) Suasana kerja: Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.
- 2) Hubungan dengan rekan kerja: Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik (penyebaran kabar bohong yang sengaja untuk menjatuhkan lawan) di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan

merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

- 3) Tersedianya fasilitas kerja: Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

### **3. Supervisi**

#### **a. Pengertian Supervisi**

Supervisi adalah segala bantuan dari para *supervisor*, yang tertuju kepada dalam mencapai tujuan. Tujuan berupa dorongan, bimbingan dan kesempatan bagi pertumbuhan keahlian dan kecakapan karyawan seperti bimbingan dalam usaha dan pelaksanaan pembaharuan-pembaharuan dalam pekerjaan, cara-cara penilaian yang sistematis terhadap fase seluruh proses pekerjaan dan sebagainya (Zulfa, 2020).

Dengan kata lain supervisi adalah suatu aktifitas pembinaan yang merencanakan untuk membantu para karyawan lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Kata supervisi berasal dari bahasa Inggris yang berarti, *One who supervises or has charge and direction of*, yaitu seseorang yang menyelia atau yang mempunyai wewenang untuk memberi arahan (Zulfa, 2020).

Menurut Sagala dalam (Zulfa, 2020), supervisi yaitu sebagai bantuan dan bimbingan profesional bagi karyawan dalam melaksanakan tugas instruksional guna memperbaiki kemampuan

dengan melakukan stimulasi, koordinasi dan bimbingan secara kontinu untuk meningkatkan pertumbuhan jabatan karyawan secara individual maupun kelompok. Supervisi adalah suatu layanan profesional berbentuk pemberian bantuan kepada personil dalam meningkatkan kemampuannya sehingga lebih mampu mempertahankan dan melakukan perubahan penyelenggaraan dalam rangka meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan teori mengenai supervisi di atas, dapat dimengerti bahwa supervisi adalah kegiatan yang dilakukan seorang supervisor dalam mengembangkan, mengarahkan dan upaya untuk memberi dorongan kepada karyawan dan petugas lainnya, dalam memperbaiki kinerja.

#### **b. Karakteristik Supervisi**

Menurut Mulyasa dalam (Zulfa, 2020) salah satu supervisi akademik yang populer adalah supervisi klinis, yang memiliki karakteristik sebagai berikut:

- 1) Supervisi diberikan berupa bantuan (bukan perintah), sehingga inisiatif tetap berada di tangan supervisor.
- 2) Aspek yang disupervisi berdasarkan usul karyawan, yang dikaji bersama supervisor untuk dijadikan kesepakatan.
- 3) Instrumen dan metode observasi dikembangkan bersama oleh karyawan dan supervisor.
- 4) Mendiskusikan dan menafsirkan hasil pengamatan dengan mendahulukan interpretasi karyawan.

- 5) Supervisi dilakukan dalam suasana terbuka secara tatap muka, dan supervisor lebih banyak mendengarkan serta menjawab pertanyaan karyawan dari pada memberi saran dan pengarahan.

**c. Unsur Pokok dalam Supervisi**

Menurut Suarli dan Bahtiar dalam (Zulfa, 2020) unsur pokok dalam supervisi yaitu :

- 1) Pelakasana, yang bertanggung jawab melaksanakan supervisi adalah supervisor yang memiliki kelebihan dalam organisasi. Namun untuk keberhasilan supervisi yang lebih diutamakan adalah kelebihan dalam hal pengetahuan dan keterampilan.
- 2) Sasaran objek dari supervisi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan, serta bawahan yang melakukan pekerjaan.
- 3) Frekuensi yang dilakukan supervisi harus dilakukan dengan frekuensi berkala.
- 4) Tujuan dari supervisi adalah memberikan bantuan kepada bawahan secara langsung sehingga dengan bantuan tersebut bawahan akan memiliki bekal yang cukup untuk dapat melaksanakan tugas dengan hasil yang baik.
- 5) Teknik pokok supervisi pada dasarnya mencangkup empat hal yaitu menetapkan masalah dan prioritasnya; menetapkan penyebab masalah, prioritas dan jalan keluarnya; melaksanakan jalan keluar; menilai hasil yang dicapai untuk tindak lanjut.

#### d. Teknik supervisi

Menurut Nursalam dalam (Zulfa, 2020) kegiatan pokok pada supervisi pada dasarnya mencakup empat hal yang bersifat pokok, yaitu:

- 1) Menetapkan masalah dan prioritas : Maka dalam supervisi harus mengutamakan masalah yang akan dibahas dan prioritas pada masalah yang penting.
- 2) Menetapkan penyebab masalah, prioritas, dan jalan keluar : Jika ada masalah maka difokuskan pada penyebab masalah tersebut sehingga mampu menemukan jalan keluar.
- 3) Melaksanakan jalan keluar : Memberikan solusi pada setiap masalah agar dapat memberikan jalan keluar.
- 4) Menilai hasil yang dicapai untuk tindak lanjut berikutnya : Memberikan tindak lanjut kepada karyawan yang mengulangi kesalahan yang sama.

Untuk dapat melaksanakan supervisi yang baik ada dua teknik :

- 1) Langsung: Menurut Nursalam (2015) pengamatan yang langsung dilaksanakan supervisi dan harus memperhatikan hal berikut:
  - a) Sasaran pengamatan: Pengamatan langsung yang tidak jelas sasarannya dapat menimbulkan kebingungan. Untuk mencegah keadaan ini, maka pengamatan langsung ditujukan pada sesuatu yang bersifat pokok dan strategis.
  - b) Objektivitas pengamatan: Pengamatan langsung yang tidak berstandarisasi dapat mengganggu objektivitas. Untuk

mencegah keadaan seperti ini maka diperlukan suatu daftar isian atau *check list* yang telah dipersiapkan.

- c) Pendekatan pengamatan: Pengamatan langsung sering menimbulkan berbagai dampak kesan negatif, misal rasa takut, tidak senang, atau kesan mengganggu pekerjaan. Dianjurkan pendekatan pengamatan dilakukan secara edukatif dan suportif, bukan kekuasaan atau otoriter. Teknik supervisi dimana supervisor berpartisipasi langsung dalam melakukan supervisi. Kelebihan dari teknik ini pengarahan dan petunjuk dari supervisor tidak dirasakan sebagai suatu perintah, selain itu umpan balik dan perbaikan dapat dilakukan langsung saat ditemukan adanya penyimpangan.
- 2) Tidak langsung : Teknik supervisi yang dilakukan melalui laporan baik tertulis maupun lisan sehingga supervisor tidak melihat langsung apa yang terjadi di lapangan.

**e. Pelaksanaan Supervisi**

Menurut Suarli dan Bahtiar dalam (Zulfa, 2020) pelaksanaan dalam supervisi yaitu :

- 1) Sebaiknya pelaksanaan supervisi adalah atasan langsung dari yang disupervisi.
- 2) Pelaksana supervisi harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup untuk jenis pekerjaan yang akan disupervisi.

- 3) Pelaksana supervisi harus memiliki keterampilan melakukan supervisi artinya memahami prinsip pokok dan teknik supervisi.
- 4) Pelaksana supervisi harus memiliki sifat edukatif dan suportif, bukan otoriter.
- 5) Pelaksana supervisi harus memiliki waktu yang cukup, sabar, dan selalu berupaya meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku bawahan yang disupervisi.

**f. Faktor yang Mempengaruhi Berhasil Tidaknya Supervisi**

Menurut Purwanto ada beberapa faktor yang mempengaruhi berhasil tidaknya supervisi atau cepat lambatnya hasil supervisi antara lain (Zulfa, 2020):

- 1) Lingkungan masyarakat tempat perusahaan itu berada.
- 2) Besar-kecilnya perusahaan yang menjadi tanggung jawab supervisor.
- 3) Tingkatan dan jenis perusahaan.
- 4) Keadaan karyawan yang tersedia.
- 5) Kecakapan dan keahlian supervisor itu sendiri.

**g. Indikator Supervisi**

Adapun indikator-indikator dari supervisi adalah (Zulfa, 2020):

- 1) Pengarahan: Pengarahan adalah proses menuntun atau membimbing, memberikan petunjuk dan instruksi kepada bawahan atau anggota organisasi ke arah yang tepat untuk mencapai visi, misi dan tujuan sebuah perusahaan.

- 2) Membantu memecahkan masalah karyawan: Masalah sering kali terjadi di tempat kerja tanpa terduga. Maka supervisor diharapkan mampu menyelesaikan masalah yang ada dengan *skill* yang ada.
- 3) Melaksanakan pengawasan: Pengawasan adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan untuk memantau, mengukur dan bila perlu melakukan perbaikan atas pelaksanaan pekerjaan sehingga apa yang telah direncanakan dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang diinginkan.
- 4) Menciptakan hubungan antar pribadi: Hubungan interpersonal atau hubungan antar pribadi adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi sebagai motivasi untuk bekerjasama secara produktif sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial.
- 5) Penilaian hasil kerja: Penilaian Kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *Performance Appraisal* adalah evaluasi sistematis terhadap kinerja karyawan dan untuk memahami kemampuan karyawan tersebut sehingga dapat merencanakan pengembangan karir lebih lanjut bagi karyawan yang bersangkutan.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Beberapa penelitian telah melakukan penelitian yang menguji hubungan antara lingkungan kerja dan supervisi pada produktivitas kerja. Tabel di bawah ini menunjukkan rangkuman dari beberapa penelitian terdahulu sebagai dasar dan pedoman penulis dalam melakukan penelitian.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Septiady, 2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Tri Keeson Utama)	Lingkungan Kerja (X1) Kepemimpinan (X2)	Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Uji Regresi Linier Berganda	Berdasarkan perhitungan uji korelasi yang dimana perhitungan koefisien korelasi diperoleh hasilnya sebesar 0,826 yang menunjukkan adanya pengaruh yang sangat kuat antara Lingkungan Kerja (X1) dan Kepemimpinan (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).
2.	(Annisa, 2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT.P&P Bangkinang Desa Simalinyang Kabupaten Kampar	Lingkungan Kerja (X)	Produktivitas Kerja (Y)	Uji Regresi Linier Sederhana	Secara parsial Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan tetapi bersifat lemah terhadap Produktivitas kerja pada PT. P&P Bangkinang .
3.	(Lisdianti & Pradana, 2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan Selama Work From Home di Badan Pendapatan Daerah	Lingkungan Kerja (X1)	Uji Regresi Linier Berganda	Uji Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Bapenda Kabupaten Bandung.

		Kabupaten Bandung				
4.	(Junianti et al., 2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Supervisi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai	Lingkungan Kerja (X1) Supervisi (X2)	Produktivitas Kerja (Y)	Uji Regresi Linier Berganda	Lingkungan Kerja dan Supervisi, terbukti berpengaruh positif terhadap variabel dependennya Produktivitas Kerja yaitu X1 terhadap Y Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja termasuk dalam kategori sedang
5.	(Musdalifah, 2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar	Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2)	Produktivitas Kerja (Y)	Uji Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar. Variabel yang paling berpengaruh terhadap produktivitas.
6.	(Mastuti, 2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT.Gerbang NTB Emas	Lingkungan Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2)	Produktivitas Kerja (Y)	Uji Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Gerbang NTB Emas.
7.	(Dahlia, 2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kelelahan	Lingkungan Kerja (X1) Kelelahan	Produktivitas Kerja (Y)	Uji Regresi Linier	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja

		Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi (studi kasus PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS))	Kerja (X2)		Berganda	berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan variabel kelelahan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
8.	(Septianingrum, 2018)	Pengaruh Lingkungan Dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Yuro Mustika Purbalingga	Lingkungan Kerja (X1) Pengawasan (X2)	Produktivitas Kerja (Y)	Uji Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 2,956 + 0,072X1 + 0,108 X2$ .
9.	(Senata et al., 2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Ud. Kembang Sari Kabupaten Badung	Lingkungan Kerja (X)	Produktivitas Kerja (Y)	Uji Regresi Linier Sederhana	Kembang Sari sebesar 971 termasuk dalam kategori tinggi, namun masih perlu ditingkatkan, (3) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas

*Sumber: Penulis (2023)*

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan hubungan logis dari landasan teori dan kajian empiris. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tingkat eksplansi asosiatif. Untuk memfasilitasi tugas pembaca untuk memahami masalah judul penelitian ini, penulis membuatnya semata-mata kerangka pemikiran digunakan dalam penelitian ini, dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal (Juniarti et al., 2021). Dari pernyataan tersebut bisa dilihat bahwa lingkungan kerja sangat penting demi menunjang produktivitas pegawai yang optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

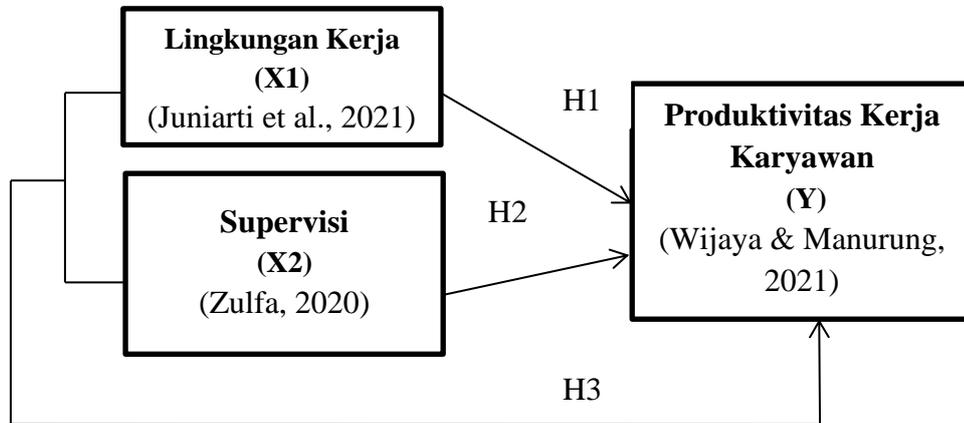
### **2) Pengaruh Supervisi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Supervisi adalah segala bantuan dari para supervisor, yang tertuju kepada dalam mencapai tujuan. Tujuan berupa dorongan, bimbingan dan kesempatan bagi pertumbuhan keahlian dan kecakapan karyawan seperti bimbingan dalam usaha dan pelaksanaan pembaharuan-pembaharuan dalam pekerjaan, cara-cara penilaian yang sistematis terhadap fase seluruh proses pekerjaan dan sebagainya (Zulfa, 2020).

### **3) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Supervisi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuk. Perusahaan harus menetapkan peningkatan produktivitas setiap fungsi

sebagai satu kesatuan dari masing-masing bidang yang ada dalam perusahaan (Wijaya & Manurung, 2021).



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

*Sumber: Penulis (2023)*

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara atau praduga dari peneliti.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Lingkungan berpengaruh secara parsial, positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Matahari Department Store Binjai Mall.

H2 : Supervisi berpengaruh secara parsial, positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Matahari Department Store Binjai Mall.

H3 : Lingkungan kerja dan supervisi berpengaruh secara simultan, positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Matahari Department Store Binjai Mall.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya (Sugiyono, 2019). Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode penelitian dirancang melalui langkah-langkah penelitian dari mulai operasionalisasi variabel, penentuan jenis dan sumber data, metode pengumpulan data atau survei, model penelitian diakhiri dengan merancang analisis data dan pengujian hipotesis. Dalam melakukan penelitian dibutuhkan adanya suatu metode, cara atau taktik sebagai langkah-langkah yang harus ditempuh oleh seorang peneliti dalam memecahkan suatu permasalahan untuk mencapai suatu tujuan. Adapun metode yang penulis gunakan dalam penelitian adalah metode deskriptif kuantitatif (Sugiyono, 2019).

Menurut Sugiyono (2019) pengertian dari metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan

tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.

Dengan metode ini penulis bermaksud mengumpulkan data historis dan mengamati secara seksama mengenai aspek-aspek tertentu yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti oleh penulis sehingga akan memperoleh data-data yang dapat mendukung penyusunan laporan penelitian. Data-data yang diperoleh tersebut kemudian diproses dan dianalisis lebih lanjut dengan dasar teori yang telah dipelajari sehingga memperoleh gambaran mengenai objek tersebut dan dapat ditarik kesimpulan mengenai masalah yang diteliti.

## **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di karyawan Matahari Department Store Binjai Mall Kota Binjai Sumatera Utara.

### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan selama enam bulan dari bulan April sampai dengan selesai. Tabel jadwal penelitian dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Jadwal Penelitian Tahun 2023**

No	Kegiatan	Feb 2023				Apr 2023				Mei 2023				Jun 2023				Okt 2023				Nov 2023				Des 2023				Jan 2024				Feb 2024				Mar 2024			
		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	Pengajuan Judul	■	■	■	■																																				
2	Penulisan Proposal					■	■	■	■																																
3	Perbaikan ACC Proposal									■	■	■	■																												
4	Seminar Proposal													■	■	■	■																								
5	Pengolahan Data																	■	■	■	■																				
6	Seminar Hasil																					■	■	■	■																
7	Bimbingan Skripsi																									■	■	■	■												
8	Sidang Meja Hijau																																								

Sumber: Penulis (2023)

### C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

#### 1. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari objek yang diteliti. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Adapun populasi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah berjumlah karyawan di PT. Matahari Department Store yang berjumlah 210 orang.

#### 2. Sampel

Sampel adalah bagian sesungguhnya dari penelitian. Bila populasi besar dan peneliti tidak memungkinkan mempelajari semuanya yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu dan kesimpulannya dapat diberlakukan untuk semua populasi (Arikunto, 2012). Dalam suatu penelitian, pada umumnya

observasi dilakukan tidak terhadap populasi, akan tetapi dilaksanakan pada sampel.

Sampel adalah wakil atau sebagian populasi yang teliti. Sampel adalah sebagian atau himpunan bagian dari unit populasi yang mewakili keseluruhan objek yang akan diteliti” (Arikunto, 2015). Penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* karena populasi diketahui jumlah anggotanya. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus *slovin* karena jumlah populasi lebih dari pada 100 orang (Rusiadi, 2013).

Keterangan :

$n$  = Jumlah Sampel

$N$  = Jumlah Total Populasi sebesar 210

1 = Angka Konstan

$e$  = Batas Toleransi Error (10%)

$$= \frac{N}{(1 + N \cdot (e)^2)}$$

$$n = \frac{210}{(1 + 210 \cdot (10\%)^2)}$$

$$n = \frac{210}{(1 + 210 \cdot (0,01)^2)}$$

$$n = \frac{210}{(1 + 2,1)}$$

$$n = \frac{210}{3,1}$$

$$n = 68$$

Dari hasil di atas merupakan pecahan dan menurut Sugiyono (2019) pada perhitungan yang menghasilkan pecahan

(terdapat koma) sebaiknya dibulatkan ke atas. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 68 responden. Adapun responden yang dipilih pada sampel penelitian ini adalah yang merupakan karyawan yang sudah bekerja selama lebih dari tiga tahun.

### **3. Jenis dan Sumber Data**

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka (Arikunto, 2012). Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah jumlah masyarakat dan hasil angket. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sumber data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugasnya) dari sumber pertamanya. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah hasil pengolahan kuesioner langsung yang disebar kepada karyawan.

## **D. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

### **1. Definisi Operasional**

Definisi operasional variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data. Definisi operasional dan pengukuran variabel untuk masing-masing variabel tersebut diperlukan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.2 Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Produktivitas Kerja	Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk nilai.  (Wijaya & Manurung, 2021)	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi  (Wijaya & Manurung, 2021)	<i>Likert</i>
2.	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.  (Juniarti et al., 2021)	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja.  (Juniarti et al., 2021)	<i>Likert</i>
3.	Supervisi	Supervisi adalah segala bantuan dari para supervisor, yang tertuju kepada dalam mencapai tujuan. Tujuan berupa dorongan, bimbingan dan kesempatan bagi pertumbuhan keahlian dan kecakapan karyawan.  (Zulfa, 2020).	1. Pengarahan 2. Membantu Memecahkan Masalah 3. Melaksanakan Pengawasan 4. Menciptakan Hubungan Antar Pribadi 5. Penialain Hasil Kerja  (Zulfa, 2020).	<i>Likert</i>

*Sumber: Penulis (2023)*

## 2. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti.

Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu: Lingkungan

(X1), Supervisi (X2), dan 1 (satu) variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

#### E. Skala Pengukuran Variabel

Skala Pengukuran Menurut Sugiyono (2019) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Penulis dalam melakukan skala pengukuran yaitu diukur menggunakan *skala likert*.

Menurut Sugiyono (2019) *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan *skala likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan *skala likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

**Tabel 3.3 Skala Likert**

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

*Sumber: Penulis (2023)*

#### F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian kita memerlukan teknik penumpulan data, untuk keperluan tersebut ada beberapa instrumen pengumpulan data (khususnya data primer) yang bisa digunakan oleh peneliti. Instrumen

tersebut di antaranya: kuesioner (angket), observasi, dan dokumentasi, pengumpulan data tersebut menggunakan perangkat atau instrumen sendiri-sendiri, untuk itu dapat dijelaskan sebagai berikut (Abdullah, 2015):

1. *Survey*

Survei (*survey*) atau lengkapnya *self-administered survey* adalah metode pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden individu. Jadi bisa disimpulkan survei adalah metode untuk mengumpulkan informasi dari kelompok yang mewakili sebuah populasi sejumlah besar responden.

2. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam, dan responden. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan langsung untuk menemukan fakta-fakta di lapangan. Instrumen yang digunakan peneliti adalah observasi non partisipan tidak terstruktur.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode mengkaji dan mengolah data dari dokumen-dokumen yang sudah ada sebelumnya dan mendukung data penelitian. Dokumentasi adalah metode yang digunakan untuk menelusuri historis.

## **G. Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian kuantitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian sebagai berikut:

## 1. Uji Kualitas Data

### a. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2019), untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid

### b. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan *Cronbach's alpha*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *Cronbach's alpha* di atas 0,6 dan apabila tidak reliabel jika sama dengan atau di bawah 0,6.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan pengujian yang harus dipenuhi terlebih dahulu dalam analisis regresi linier. Modal dalam penelitian ini harus bebas dari asumsi klasik, yaitu normalitas, multikolinieritas, heterokedastisitas dan autokorelasi. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah sebagai berikut:

### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016).

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen (Hardani et al., 2020). Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolonieritas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan VIF ( *Variance Inflation Facor*) melalui program SPSS.

#### c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu model regresi linier berganda, Menurut (Sugiyono, 2019) bahwa analisis regresi linier berganda meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) *variable dependent* (kriterium), bila dua atau lebih *variable independent* sebagai *variable prediator* dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Model analisis regresi linier berganda gunanya untuk mengetahui koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat digunakan untuk menjawab hipotesis.

Menurut (Sugiyono, 2019) persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana :

Y	=	Produktivitas Kerja Karyawan
A	=	Intercept
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	=	Koefesien Regresi
$X_1$	=	Lingkungan Kerja
$X_2$	=	Supervisi
$\epsilon$	=	Kesalahan Pengganggu atau <i>Error Term</i>

#### 4. Pengujian Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2019), Uji F digunakan untuk menguji signifikansi seluruh komponen variabel independen secara bersama-sama atau keseluruhan terhadap variabel independen.

Apabila :  $p > 0,05$  =  $H_a$  ditolak atau  $H_0$  diterima

$p < 0,05$  =  $H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak Uji F (Simultan)

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

Menurut (Ghozali, 2016) uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara parsial (*individual*) terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut: Ketentuan hasil pengujian (penerimaan/ penolakan  $H_0$ ) dapat dilakukan dengan membandingkan t dengan nilai signifikannya, Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh setiap variabel nyata atau tidak.

- 1) Bila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka tidak ada hubungan signifikan masing-masing variabel y.

2) Hal lain tolak  $H_0$ , ada hubungan signifikan masing-masing variabel  $x$  terhadap variabel  $y$ .

b. Uji F ( simultan )

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara simultan dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai  $F$  hitung dengan  $F$  table dengan ketentuan sebagai berikut :

Apabila :  $p > 0,05 = H_a$  ditolak  $H_0$  diterima

$p < 0,05 = H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak

atau : kriteria pengambilan keputusan (KPK) Terima  $H_0$  (Tolak  $H_a$ )

apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , atau  $Sig < 0,05$

Terima  $H_a$  (Tolak  $H_0$ ) apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , atau  $Sig > 0,05$

Rumus Uji F adalah sebagai berikut:

Keterangan :

$R^2$  = koefisien korelasi berganda dikuadratkan = jumlah sampel

$K$  = jumlah variabel bebas

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua

informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016).

**Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Determinasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Pengaruh</b>
0%-19,99%	Sangat Lemah
20%-39,99%	Lemah
40%-59,99%	Sedang
60%-79,99%	Kuat
80%-100%	Sangat Kuat

Sumber:

(Ghozali,

2016)

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah Matahari Department Store**

PT. Matahari Department Store Tbk (Matahari) adalah perusahaan ritel yang menyediakan pakaian, aksesoris, perlengkapan kecantikan, dan perlengkapan rumah untuk konsumen yang menghargai mode dan nilai tambah. Didukung oleh jaringan pemasok lokal dan internasional terpercaya, gabungan antara mode yang terjangkau, gerai dengan visual menarik, berkualitas dan modern, memberikan pengalaman berbelanja yang dinamis dan menyenangkan, dan menjadikan Matahari sebagai department store pilihan utama bagi kelas menengah Indonesia yang tengah tumbuh pesat. Matahari membuka gerai pertamanya sebagai gerai pakaian anak-anak pada 24 Oktober 1958, di kawasan Pasar Baru, Jakarta.

Sejak diluncurkan sebagai pusat perbelanjaan modern yang pertama di Indonesia pada tahun 1972, Matahari telah memperluas jaringannya ke seluruh kepulauan Indonesia. Kini hadir di 61 kota, Matahari didukung lebih dari 40.000 orang karyawan di 125 gerainya dengan total 1.200 pemasok di Indonesia dan 90% dari pembelian produk beli-putus berasal dari pemasok lokal, menjadikannya suatu fenomena nasional.

Rangkaian produk yang dijual secara eksklusif di Matahari, dipandang konsumen sebagai merek mode terkemuka sehingga secara konsisten Matahari dikenal sebagai department store pilihan utama

Indonesia. Pada tahun 2009, Matahari menjadi entitas terpisah dari PT Matahari Putra Prima Tbk (MPP), dan diberi nama PT Matahari Department Store Tbk.

Asia Color Company Limited, anak perusahaan dari CVC Capital Partners Asia Pacific III L.P. dan CVC Capital Partners Asia Pacific III Parallel Fund-A, L.P. (secara bersama disebut sebagai CVC Asia Fund III), menjadi pemegang saham utama Matahari pada April 2010. Penawaran saham Matahari ke publik oleh Asia Color Company Limited dan PT Multipolar Tbk pada 2013, telah menarik perhatian dunia. Ditutup pada 28 Maret di tahun yang sama, penawaran saham tersebut meningkatkan kepemilikan publik terhadap Perseroan dari 1,85% ke 47,35%.

Kepemilikan saham yang luas diharapkan akan menguntungkan Matahari dengan:

- 1) Meningkatnya likuiditas perdagangan saham di IDX.
- 2) Memberikan kemungkinan untuk mendapat manfaat pajak penghasilan sesuai dengan peraturan pajak yang berlaku di Indonesia.
- 3) Memudahkan akses dan ke pasar modal domestik dan internasional.
- 4) Mengangkat profil Perusahaan di Indonesia dan luar negeri.

Sejak 31 Desember 2013, Asia Color Company memiliki 32,17% saham Matahari, PT Multipolar Tbk memiliki 20,48%, dan publik, termasuk pemegang saham baru, memiliki 47,35% saham. Pada 3 Maret 2014, Asia Color Company Limited melakukan penjualan saham Matahari sebesar 6,5%. Sejak 31 Maret 2014, Asia Color Company memiliki

25,66% dari saham Matahari, PT Multipolar Tbk memiliki 20,48% dari saham Matahari, dan masyarakat, termasuk pemilik saham yang baru, sebesar 53,86%.

**a. Visi Dan Misi Perusahaan**

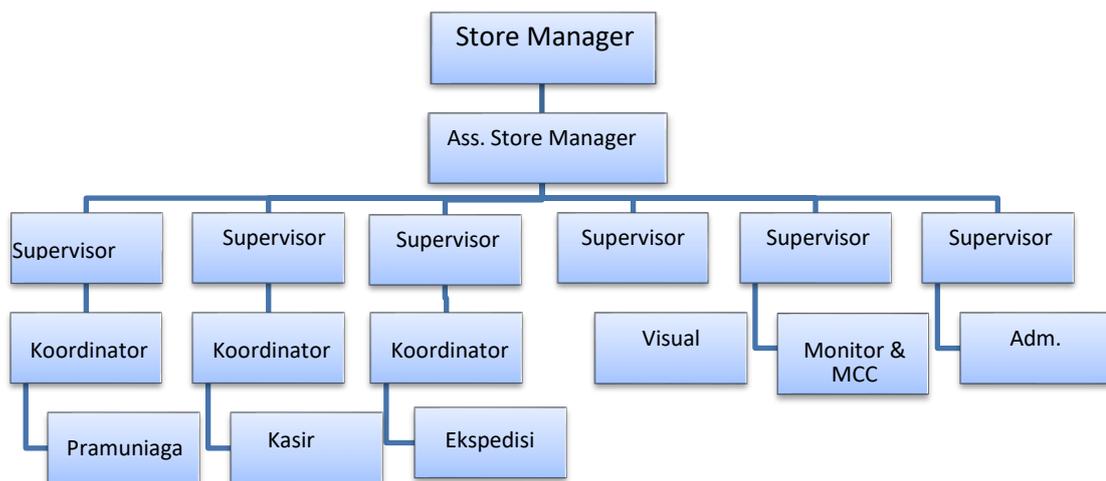
- 1) VISI: Menjadi Peritel Pilihan Utama di Indonesia.
- 2) MISI: Secara konsisten menyediakan beragam produk fashion yang tepat serta layanan terbaik untuk meningkatkan kualitas hidup konsumen.

**b. Logo Perusahaan**



**Gambar 4.1. Logo Matahari Department Store**

**c. Struktur Organisasi Perusahaan**



Sumber : PT. Matahari Department Store, Tbk

**Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Matahari Department Store**

Struktur organisasi yang ditetapkan PT Matahari Department Store, Tbk pada kantor cabang adalah struktur organisasi fungsional dimana struktur organisasi fungsional dimana struktur organisasi yang disusun berdasarkan sifat dan macam-macam fungsi yang harus dilaksanakan. Bentuk fungsional karena dari struktur organisasi tersebut dapat dilihat adanya kesatuan komando dan setiap atasan berwenang memberikan perintah hanya kepada bawahannya. Adapun tugas-tugasnya adalah sebagai berikut:

1) *Store Manager*

*Store Manager* adalah setingkat dengan kepala cabang di suatu tempat. *Store manager* adalah pimpinan tertinggi dalam suatu cabang di Department Store atau Supermarket ia bertanggung jawab dalam memimpin, mengarahkan dan melaksanakan semua kebijakan pusat terhadap pelaksanaan bisnis di Department Store tersebut. Ia mempunyai target terhadap pemasukan atau omzet sejumlah sekian rupiah per bulan dan per tahun, tingkat shringkage atau angka kehilangan dan bertanggung jawab langsung kepada regional manager. *Store Manager* dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari dibantu oleh Asisten *Store Manager*, Supervisor Area, Supervisor EDP & *Finance* dan Supervisor Teknisi dan Supervisor VM.

2) *Asistent Store Manager*

- a) Mewakili *Store Manager* bila berhalangan hadir
- b) Membantu *Store Manager* bersama dengan semua Kepala Departemen, menegakkan disiplin seluruh karyawan PT Matahari Department Store

- c) Membantu dan mewakili Store Manager, mengkoordinasikan pekerjaan di Departemen Human Resources sehari-hari
  - d) Membantu dan mewakili *Store Manager* dan HR Supervisor melakukan koordinasi dengan instansi pemerintah, seperti Depnakertrans, Jamsostek, dan Departemen terkait lainnya
  - e) Membantu dan mewakili *Store Manager* dan HR Supervisor bersama dengan Departemen terkait, melakukan koordinasi dengan Serikat Pekerja dalam penyelesaian keluhan kesah karyawan
  - f) Bersama-sama dengan Store Manager dan HR Supervisor menjaga mutu dan stabilitas dan pengembangan produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan kebutuhan karyawan
- 2) Supervisor
- a) Mencatat dan merekapitulasi absen karyawan per hari yang dibantu oleh admin hr/store dan messenger
  - b) Membuat laporan rutin mengenai absensi karyawan per Departemen, kesehatan karyawan, posisi atau jumlah karyawan kepada Human Resources yang dibantu oleh admin store
  - c) Mengorganisir file-file yang ada di lingkungan Departemen Human Resource dengan baik, sehingga dapat mempermudah pekerjaan di Departemen Human Resources
  - d) Menghitung uang makan, transport, lembur, shift karyawan dan melaporkannya kepada Human Resources & General Affairs Manager

- 3) Koordinator
  - a) Menerima barang dari supplier
  - b) Mensortir barang yang harus disalurkan ke area
  - c) Mengontrol ketersediaan barang digudang dan area
- 4) Visual
  - a) Bertanggung jawab terhadap kelengkapan barang di area toko
  - b) Membuat target achievement pada bagiannya masing-masing
  - c) Mengkoordinir kegiatan selama operational toko
  - d) Menjalin kordinasi dengan department lain mengenai toko
  - e) Memimpin rapat bulanan dibagiannya masing-masing
- 5) Monitor & MCC : Melaksanakan dengan sebaik-baiknya tugas yang diberikan oleh atasan yangdibantu oleh coordinator dan staf pramuniaga
- 6) Administrasi
  - a) Merekapitulasi data penjualan diareanya masing-masing
  - b) Melakukan briefing, jika tidak ada supervisor
- 7) Pramuniaga
  - a) Melakukan penawaran-penawaran barang yang dipromosikan
  - b) Merekap penjualan harian pada kasir yang ditangani
  - c) Melayani transaksi pelanggan
- 8) Kasir
  - a) Mencatat dan mengatur sistem rotasi kasir
  - b) Membuat laporan penjualan harian maupun bulanan, penerimaan danpengeluaran kas, dan penyediaan uang kecil

yang dibantu oleh staff *finance*

9) Ekspedisi

- a) Bertanggung jawab atas promosi yang sedang berlangsung
- b) Mengatur penampilan toko, persediaan barang dan pengecekan barang.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Identitas Responden

Responden Penelitian adalah karyawan Matahari Departement Store Binjai yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini, yaitu sebanyak 68 orang, sedangkan karakteristik responden penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir seperti yang terdapat dalam tabel berikut ini.

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan jenis kelamin seperti yang terdapat dalam tabel berikut ini.

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Jenis Kelamin**

Parameter	Kelas	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	18	26,5
	Wanita	50	73,5
	Total	68	100,0

*Sumber : Data diolah dengan SPSS 22 (2023)*

Berdasarkan tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, berjenis kelamin perempuan lebih banyak, yaitu sebanyak 50 orang (73,5%), sedangkan berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 18 orang (26,5%). Karyawan yang bekerja di Matahari Departement Store

Binjai dominan perempuan, karena perempuan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan jenis usia seperti yang terdapat dalam tabel berikut ini.

**Tabel 4.2. Karakteristik Responden Usia**

Parameter	Kelas	Frekuensi	Persentase
Usia	17-25 Tahun	31	45,6
	26-35 Tahun	37	54,4
	36-55 Tahun	-	-
	56 Tahun Keatas	-	-
	Total	68	100,0

*Sumber : Data diolah dengan SPSS 22 (2023)*

Berdasarkan usia, responden berusia 17 tahun sampai 25 tahun berjumlah 31 orang (45,6%), kemudian yang berusia 26 tahun sampai 35 tahun berjumlah 37 orang (54,4%). Karyawan yang bekerja di Matahari Departement Store Binjai dominan berusia 26-35 tahun, karena diusia 26-35 tahun sudah memiliki pengalaman yang baik dalam bekerja.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Alamat

Karakteristik responden penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan jenis pekerjaan seperti yang terdapat dalam tabel berikut ini.

**Tabel 4.3. Karakteristik Alamat Responden**

<b>Parameter</b>	<b>Kelas</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Pekerjaan	Langkat	20	29,4
	Binjai	22	32,4
	Medan	15	22,1
	Deli Serdang	11	16,1
	Total	68	100,0

*Sumber : Data diolah dengan SPSS 22 (2023)*

Berdasarkan pekerjaan, responden yang berasal dari Binjai berjumlah 20 orang (29,4%), kemudian responden yang berasal dari Langkat berjumlah 22 orang (32,4%), kemudian responden yang berasal dari Medan berjumlah 15 orang (22,1%). Dan kemudian responden yang berasal dari Deli Serdang berjumlah 11 orang (16,1%). Karyawan yang bekerja di Matahari Departement Store Binjai Mall dominan berasal dari Binjai, karena agar karyawan lebih produktif dalam bekerja, karena jarak yang dekat.

#### **d. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian**

##### **1) Lingkungan Kerja (X1)**

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

**Tabel 4.4 Deskripsi Skor Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja (X1)**

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
Pernyataan 1	8	11,8	32	47,1	26	38,1	2	2,9	-	-
Pernyataan 2	18	26,5	38	55,9	11	16,2	1	1,5	-	-
Pernyataan 3	15	22,1	26	38,2	27	39,7	-	-	-	-
Pernyataan 4	15	22,1	30	44,1	18	26,5	4	5,9	1	1,5
Pernyataan 5	14	20,6	24	35,3	27	29,7	3	4,4	-	-
Pernyataan 6	15	17,9	29	36,8	25	42,6	2	2,9	-	-

*Sumber : Data diolah Penulis (2023)*

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Butir 1, Sebagian besar responden menjawab bahwa Kondisi suhu udara ruangan kerja yang baik membuat saya nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan yang menyatakan sangat setuju 11,8 % menyatakan setuju 47,1 % menyatakan netral 38,1 % menyatakan tidak setuju 2,9%.
- 2) Butir 2, Sebagian besar responden menjawab Penerangan cahaya ruangan yang baik membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan yang menyatakan sangat setuju 26,5% yang menyatakan setuju 55,9% yang menyatakan netral 16,2 % yang menyatakan tidak setuju 1,5%.
- 3) Butir 3, Sebagian besar responden menjawab Saya merasa nyaman dengan rekan kerja yang baik dan ramah yang menyatakan sangat setuju 22,1% yang menyatakan setuju 38,2% menyatakan netral 39,7%.
- 4) Butir 4, Sebagian besar responden menjawab bahwa Saya merasa nyaman dengan adanya petugas keamanan di lingkungan Matahari

Department Store membuat saya bekerja dengan baik yang menyatakan sangat setuju 22,1% yang menyatakan setuju 44,1% menyatakan netral 26,5 % dan yang menyatakan tidak setuju 1,5%.

5) Butir 5, Sebagian besar responden menjawab bahwa Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah memadai dalam mendukung aktivitas kerja yang menyatakan sangat setuju 20,6% yang menyatakan setuju 35,3% menyatakan netral 29,7 % yang menyatakan tidak setuju 4,4%.

6) Butir 6, Sebagian besar responden menjawab bahwa Adanya fasilitas ruang kerja yang nyaman dan bersih membuat saya semangat dalam bekerja yang menyatakan sangat setuju 17,9% yang menyatakan setuju 36,8% menyatakan netral 42,6 % yang menyatakan tidak setuju 2,9%.

## 2) Supervisi (X2)

Supervisi adalah segala bantuan dari para *supervisor*, yang tertuju kepada dalam mencapai tujuan. Tujuan berupa dorongan, bimbingan dan kesempatan bagi pertumbuhan keahlian dan kecakapan karyawan seperti bimbingan dalam usaha dan pelaksanaan pembaharuan-pembaharuan dalam pekerjaan.

**Tabel 4.5 Deskripsi Skor Jawaban Responden Mengenai Supervisi (X2)**

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
Pernyataan 1	9	13,2	32	47,1	26	38,2	1	1,5	-	-
Pernyataan 2	16	23,5	37	54,4	14	20,6	1	1,5	-	-
Pernyataan 3	21	30,9	31	45,6	16	23,5	-	-	-	-
Pernyataan 4	17	25	18	26,5	33	48,5	-	-	-	-
Pernyataan 5	12	17,6	15	22,1	41	60,3	-	-	-	-

*Sumber : Data diolah Penulis (2023)*

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Butir 1, Sebagian besar responden menjawab bahwa Supervisor memberikan arahan kepada karyawan agar berlaku baik dan ramah kepada karyawan yang lain yang menyatakan sangat setuju 13,2 % menyatakan setuju 47,1 % menyatakan netral 38,2 % menyatakan tidak setuju 1,5%.
- 2) Butir 2, Sebagian besar responden menjawab Apabila ada karyawan yang bermasalah supervisor selalu memberikan teguran dan membantu karyawan untuk menyelesaikan masalah yang menyatakan sangat setuju 23,5% yang menyatakan setuju 54,4% yang menyatakan netral 20,6 % yang menyatakan tidak setuju 1,5%.
- 3) Butir 3, Sebagian besar responden Supervisor memberikan pengarahan dan pengawasan pada setiap karyawan yang menyatakan sangat setuju 30,9% yang menyatakan setuju 45,6% menyatakan netral 23,5%.
- 4) Butir 4, Sebagian besar responden menjawab Supervisor selalu mengarahkan dan selalu menciptakan komunikasi yang hangat

kepada karyawan yang menyatakan sangat setuju 17,6% yang menyatakan setuju 22,1% menyatakan netral 60,3%.

- 5) Butir 5, Sebagian besar responden menjawab bahwa Supervisor selalu memberikan semangat dan motivasi pada karyawan agar karyawan memiliki kinerja yang baik yang menyatakan sangat setuju 17,6% yang menyatakan setuju 22,1% menyatakan netral 60,3%.

### 3) Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran di ukur dalam kesatuan fisik, bentuk nilai.

**Tabel 4.6 Deskripsi Skor Jawaban Responden Mengenai Produktivitas Kerja (Y)**

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
Pernyataan 1	19	27,9	25	36,8	24	35,3	-	-	-	-
Pernyataan 2	15	22,1	21	30,9	32	47,1	-	-	-	-
Pernyataan 3	13	19,1	28	41,2	27	39,7	-	-	-	-
Pernyataan 4	11	16,2	16	23,5	41	60,3	-	-	-	-
Pernyataan 5	13	19,1	31	45,6	24	35,3	-	-	-	-
Pernyataan 6	12	17,6	34	50	22	32,4	-	-	-	-

*Sumber : Data diolah Penulis (2023)*

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Butir 1, Sebagian besar responden menjawab bahwa Saya sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme

dalam bekerja yang menyatakan sangat setuju 29,7% yang menyatakan setuju 36,8% yang menyatakan netral 29,5%.

- 2) Butir 2, Sebagian besar responden menjawab bahwa Saya selalu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai yang menyatakan sangat setuju 22,1% yang menyatakan setuju 30,9% yang menyatakan netral 47,1 %.
- 3) Butir 3, Sebagian besar responden menjawab bahwa Saya selalu memiliki semangat dalam bekerja yang menyatakan sangat setuju 19,1% yang menyatakan setuju 41,2% yang menyatakan netral 39,7 %.
- 4) Butir 4, Sebagian besar responden menjawab bahwa Saya senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja yang menyatakan sangat setuju 16,2% yang menyatakan setuju 23,5% yang menyatakan netral 60,3%.
- 5) Butir 5, Sebagian besar responden menjawab bahwa Saya selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik yang menyatakan sangat setuju 20% yang menyatakan setuju 50,5% yang menyatakan netral 54,7 %.
- 6) Butir 6, Sebagian besar responden menjawab bahwa Saya selalu membandingkan antara hasil yang dicapai dengan kemampuan kerja saya yang menyatakan sangat setuju 17,6% yang menyatakan setuju 50% yang menyatakan netral 32,4 %.

## 2. Uji Instrumen Penelitian

### a. Uji Validitas Instrumen

Validitas isi yaitu isi pernyataan dalam instrumen sudah sesuai dengan indikator masing-masing variabel. Sedangkan validitas empiris yaitu peneliti mencoba intrumennya pada sasaran variabel. Sedangkan validitas empiris yaitu peneliti mencoba instrumennya pada sasaran yang sesuai dengan sasaran penelitian. Seiring juga disebut dengan kegiatan uji coba. Validitas empiris menggunakan teknik analisis butir, yaitu digunakan dengan mengkorelasikan skor-skor pada butir yang dimaksud dengan skor total. Pengujian validitas item dalam penelitian ini menggunakan komputer program SPSS versi 22. Untuk interpretasi terhadap koefisien, apabila diperoleh  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dapat disimpulkan bahwa butir angket termasuk dalam katagori valid.

Pengujian validitas menggunakan SPSS versi 22,00 dengan kriteria berdasarkan nilai  $r$  hitung sebagai berikut:

- i. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau  $-r_{hitung} < -r_{tabel}$  maka pernyataan dinyatakan valid.
- ii. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  atau  $-r_{hitung} > -r_{tabel}$  maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Pengujian ini dilakukan pada 68 orang responden, maka  $df = 68 - 2 = 66$ , dengan  $\alpha = 5\%$  maka diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,30, selanjutnya nilai  $r_{hitung}$  akan dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  seperti dalam tabel 4.8 berikut:

**Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)**

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	19,10	11,109	,628	,454	,884
X1.2	18,71	10,957	,694	,508	,875
X1.3	18,96	10,371	,742	,600	,867
X1.4	18,99	9,865	,696	,504	,876
X1.5	19,06	9,817	,780	,629	,860
X1.6	19,09	10,261	,736	,594	,868

Sumber : Data diolah dengan SPSS 22 (2023)

Tabel 4.8 membuktikan bahwa hasil uji coba instrumen penelitian pada variabel Lingkungan Kerja (X1) diperoleh nilai *corrected item-total correlation* > 0,30 untuk semua butir pernyataan sehingga disimpulkan bahwa 6 butir instrumen variabel Lingkungan Kerja (X1) tersebut dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini dikatakan valid.

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Supervisi (X2)**

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	15,32	7,506	,737	,592	,879
X2.2	15,04	7,297	,764	,691	,873
X2.3	14,94	6,952	,850	,777	,853
X2.4	15,22	7,130	,757	,651	,874
X2.5	15,41	7,798	,638	,481	,899

Sumber : Data diolah dengan SPSS 22 (2023)

Tabel 4.8 membuktikan bahwa hasil uji coba instrumen penelitian pada variabel Supervisi (X2) diperoleh nilai *corrected item-total correlation* > 0,30 untuk semua butir pernyataan sehingga disimpulkan bahwa 5 butir instrumen variabel Supervisi (X2) tersebut

dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian dikatakan valid.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)**

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	18,75	8,071	,835	,755	,810
Y2	18,93	8,218	,794	,717	,818
Y3	18,88	8,852	,697	,628	,837
Y4	19,12	8,673	,723	,573	,832
Y5	18,84	8,615	,787	,647	,822
Y6	18,87	11,012	,391	,192	,917

*Sumber : Data diolah dengan SPSS 22 (2023)*

Tabel 4.9 membuktikan bahwa hasil uji coba instrumen penelitian pada variabel Produktivitas Kerja (Y) diperoleh nilai *corrected item-total correlation* > 0,30 untuk semua butir pernyataan sehingga disimpulkan bahwa 6 butir instrumen variabel Produktivitas Kerja (Y) tersebut dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian dikatakan valid.

#### **b. Uji Reliabilitas Instrumen**

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item-item yang sudah teruji validitasnya, sehingga item yang tidak valid tidak diikutsertakan. Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel maka instrumen dikatakan *reliabel*. Pengolahan data untuk diuji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan komputer program SPSS versi 22.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	N of Items
Lingkungan Kerja (X1)	0,891	6
Supervisi (X2)	0,898	5
Produktivitas Kerja (Y)	0,868	6

*Sumber : Data diolah dengan SPSS 22 (2023)*

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Menurut Sugiyono (2019) Sebuah faktor dinyatakan reliabel/handal jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (*reliable* dan dapat dipakai sebagai alat ukur).

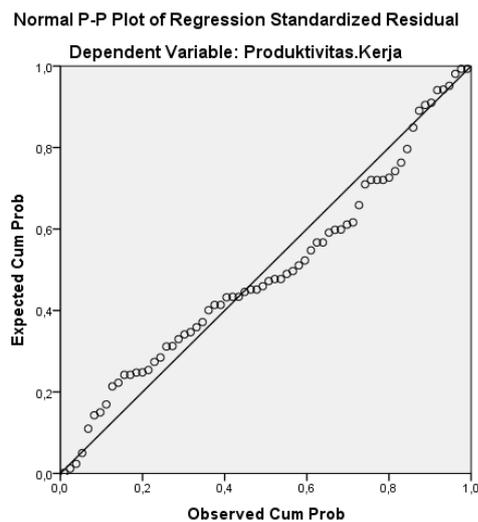
### c. Uji Asumsi Klasik

Adapun pengujian terhadap asumsi klasik dengan program SPSS 22,00 yang dilakukan pada penelitian ini meliputi :

#### 1) Uji Normalitas

##### 1. Uji Normalitas *Probability Plot*

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode, grafik dan statistik. Uji normalitas metode grafik dengan menggunakan normal *probability plot*.



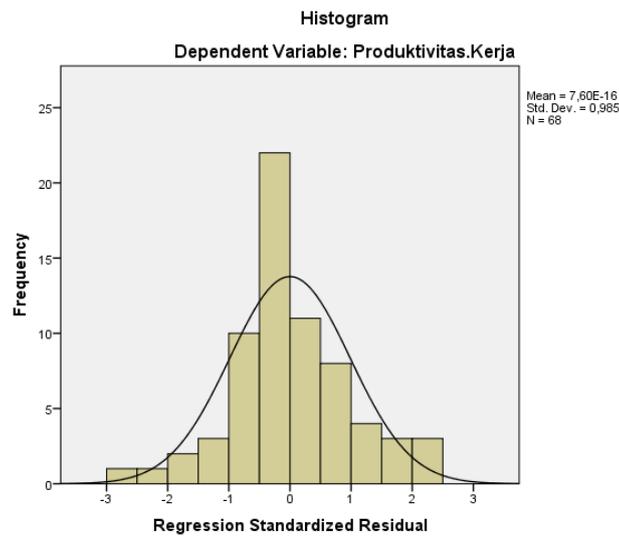
**Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas**

*Sumber : Data diolah dengan SPSS 22 (2023)*

Data yang berdistribusi normal akan membentuk satu garis lurus *diagonal* dan *ploting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal, jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2016). Data yang berdistribusi normal akan membentuk satu garis lurus *diagonal* dan *ploting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal, jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2016).

## 2. Uji Normalitas Histogram

Selanjutnya uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan histogram. Adapun hasil pengujiannya dari hasil histogram menggunakan SPSS 22,00 sebagai berikut:



**Gambar. 4.4 Hasil Uji Normalitas Histogram**

*Sumber : Data diolah dengan SPSS 22 (2022)*

Dari hasil output diatas, terlihat dimana grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenceng kekanan yang artinya adalah data berdistribusi normal.

### 3. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Konsep dasar dari uji normalitas Kolmogorov Smirnov adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Distribusi normal baku adalah data yang telah ditransformasikan ke dalam bentuk Z-Score dan diasumsikan normal. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

**Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,45361022
Most Extreme Differences	Absolute	,076
	Positive	,054
Test Statistic		,076
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

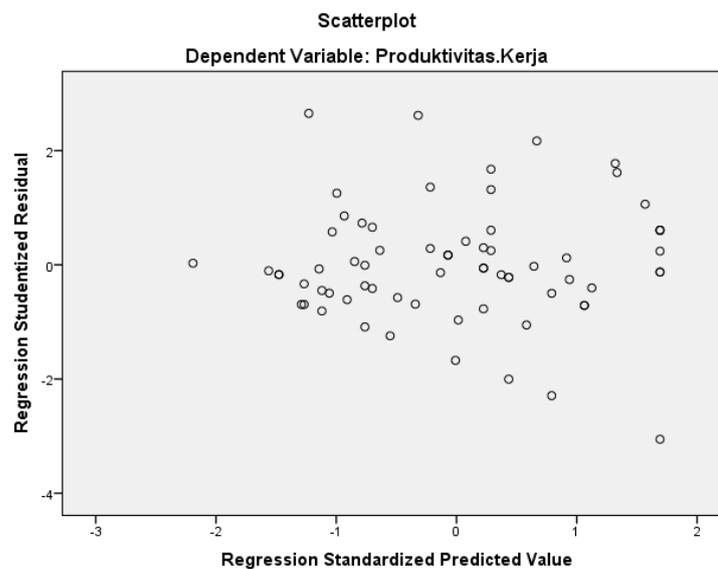
*Sumber : Data diolah dengan SPSS 22 (2023)*

Berdasarkan hasil *kolmogorov smirnov* diatas, maka nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar daripada 0,05. Maka sesuai dengan keputusan pengambilan pada uji normalitas Kolmogorov Smirnov, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

## 2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas berfungsi untuk menguji terjadinya perbedaan variance dari nilai residual pada suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lainnya.



**Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

*Sumber : Data diolah dengan SPSS 22 (2023)*

Terlihat grafik scalerplot diatas bahwa titik tidak menyebar secara acak baik dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menyimpulkan bahwa terjadi Heterokedastisidas model Regresi. Maka data yang kita gunakan memenuhi syarat untuk dilakukan Regresi.

### 3) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Adapun perhitungan nilai *tolerance* atau VIF dengan program *SPSS 22.00 for windows* dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut :

**Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
Lingkungan.Kerja	,319	3,138
Supervisi	,319	3,138

*Sumber : Data diolah dengan SPSS 22 (2023)*

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,319, Supervisi (X2) sebesar 0,319 di mana semuanya lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari Lingkungan Kerja (X1) sebesar 3,138, Supervisi (X2) sebesar 3,138, di mana semuanya lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 5 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

#### **d. Pengujian Regresi Linier Berganda**

Pengujian regresi linear berganda menjelaskan besarnya peranan variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Supervisi (X2) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *SPSS 22.0 for windows*. Analisis masing-masing variabel dijelaskan dalam uraian berikut:

**Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	11,102	2,141
Lingkungan.Kerja	,775	,160
Supervisi	,320	,183

a. Dependent Variable: Produktivitas.Kerja

*Sumber : Data diolah dengan SPSS 22 (2023)*

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut : Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi :  $Y: a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ , sehingga diperoleh persamaan :  $Y = 11,102 + 0,775X_1 + 0,320X_2$

- a) Nilai konstanta (a) sebesar 11,102 angka ini mengandung arti bahwa penambahan 1% tingkat Lingkungan Kerja (X1) dan Supervisi (X2) maka Produktivitas Kerja meningkat sebesar 11,102.
- b) Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X1) ( $b_1$ ) sebesar 0,775 menunjukkan hasil positif yang berarti ada pengaruh positif Lingkungan Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y).
- c) Nilai koefisien regresi Supervisi (X2) ( $b_2$ ) sebesar 0,320 menunjukkan hasil positif yang berarti ada pengaruh positif Supervisi (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

## e. Uji Hipotesis

### 1) Uji t (Parsial)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual.

Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan:

1. Tolak hipotesis jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  atau nilai Sig.  $> 0,05$
2. Terima hipotesis jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$  atau Sig.  $< 0,05$

**Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial (t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,102	2,141		5,187	,000
	Lingkungan.Kerja	,775	,160	,839	4,838	,000
	Supervisi	,320	,183	,303	1,746	,002

a. Dependent Variable: Produktivitas.Kerja

Sumber : Data diolah dengan SPSS 22 (2023)

- a. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Variabel Produktivitas Kerja (Y). Dari tabel 4.13 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,838 dengan  $\alpha = 5\%$ ,  $t_{tabel} (5\%; 68-2)^{2}- (1)^{2}= 65)$  diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,66. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} (4,480) > t_{tabel} (1,661)$ , demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya variabel

Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y).

- b. Pengaruh Variabel Supervisi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y). Diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,746 dengan  $\alpha = 5\%$ ,  $t_{tabel}$  (5%; 68-2"- (1)"= 65) diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,66. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  (1,746) >  $t_{tabel}$  (1,66), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar  $0.002 < 0,05$  maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya variabel Supervisi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

## 2) Uji F (Simultan)

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat dalam tabel 4.15 berikut :

**Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan (F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	315,109	2	157,555	19,627	,000 <sup>b</sup>
	Residual	521,773	65	8,027		
	Total	836,882	67			

a. Dependent Variable: Produktivitas.Kerja

b. Predictors: (Constant), Supervisi, Lingkungan.Kerja

*Sumber : Data diolah dengan SPSS 22 (2023)*

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- a. Terima hipotesis jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $Sig. < 0,05$  .
- b. Tolak hipotesis jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $Sig. > 0,05$ .

Dari tabel 4.15 diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 19,627 dengan  $\alpha = 5\%$ , sedangkan nilai  $f_{tabel}$  untuk  $df=2,65 = 3,14$ . Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} (19,627) > F_{tabel} (3,14)$ , dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan hipotesis diterima, artinya Lingkungan Kerja (X1) dan Supervisi (X2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y).

### 3) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel X menerangkan Variabel Y. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap Minat Berkunjung. Nilai yang dipergunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah pada kolom *R square*. Hal tersebut dikarenakan nilai *R square* tidak rentan pada penambahan variabel bebas. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.16 berikut :

**Tabel 4.16. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,614 <sup>a</sup>	,877	,857	2,833

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

b. Dependent Variable: Produktivitas.Kerja

Sumber : Data diolah dengan SPSS 22 (2023)

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui besarnya nilai *Adjusted R square* sebesar 0,857 atau 85,7%. Hal ini menunjukkan jika variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Supervisi (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 85,7 %. Maka nilai ini memperoleh  $100\% - 85,7\% = 14,3\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui peneliti.

## C. Pembahasan

### 1. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Hipotesis pertama diterima, variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y). Hal ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Septiady, tahun 2022 yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Tri Keeson Utama). Dengan hasil penelitiannya Berdasarkan perhitungan uji korelasi yang dimana perhitungan koefisien korelasi diperoleh hasilnya sebesar 0,826 yang menunjukkan adanya pengaruh yang sangat kuat antara Lingkungan

Kerja (X1) dan Kepemimpinan (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

## **2. Pengaruh Variabel Supervisi (X2) Terhadap Variabel Produktivitas Kerja (Y)**

Hipotesis kedua diterima, variabel Supervisi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Junianti (2020) berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Supervisi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Dengan hasil penelitian Lingkungan Kerja dan Supervisi, terbukti berpengaruh positif terhadap variabel dependennya Produktivitas Kerja yaitu X1 terhadap Y Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja termasuk dalam kategori Sedang.

## **3. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Variabel Supervisi (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Hipotesis ketiga diterima, artinya Lingkungan Kerja (X1) dan Supervisi (X2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian Musdalifah (2020) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar. Variabel yang paling berpengaruh terhadap produktivitas.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan dari rumusan masalah, hipotesis dan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,838 dengan  $\alpha = 5\%$ ,  $t_{tabel} (5\%; 68-2''-(1)''= 65)$  diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,66. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} (4,480) > t_{tabel} (1,661)$ , demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y).
2. Supervisi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,746 dengan  $\alpha = 5\%$ ,  $t_{tabel} (5\%; 68-2''-(1)''= 65)$  diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,66. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} (1,746) > t_{tabel} (1,66)$ , demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar  $0.002 < 0,05$  maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya variabel Supervisi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).
3. Lingkungan kerja dan supervisi berpengaruh simultan terhadap Produktivitas Kerja nilai  $F_{hitung}$  sebesar 19,627 dengan  $\alpha = 5\%$ , sedangkan nilai  $f_{tabel}$  untuk  $df=2,65 = 3,14$ . Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} (19,627) > F_{tabel} (3,14)$ , dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan hipotesis diterima, artinya

Lingkungan Kerja (X1) dan Supervisi (X2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y).

## **B. Saran**

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Perusahaan seharusnya melakukan pelatihan secara berkala bagi karyawan agar senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Kemampuan kerja yang baik tentu akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang berdampak baik bagi perusahaan.
2. Suhu ruangan yang tidak stabil misalnya terlalu panas atau terlalu dingin akan membuat karyawan kesulitan fokus pada pekerjaannya dan menjadi tidak produktif. Oleh karena itu, kondisi suhu ruangan harus diperhatikan dan dibuat nyaman mungkin agar karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja.
3. Sebaiknya supervisor tidak hanya memberikan arahan kepada karyawan agar berlaku baik dan ramah kepada karyawan lain tetapi mengusulkan kepada perusahaan untuk mengadakan acara bonding antar karyawan seperti *gathering* sebagai ajang untuk saling mengenal satu sama lain, sarana untuk membentuk rasa kebersamaan, meningkatkan komunikasi antar karyawan sehingga tercipta lingkungan kerja positif yang juga akan meningkatkan produktivitas karyawan terhadap perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Abdullah, M. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (A. Pressido (ed.)). Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Rineka Cipta).
- Abdiyanto, et al.2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214
- Arraniri, I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Insania, Nomor Desember 2021).
- Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6
- Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.
- Hardani, H., Andriani, H., & Jumari Ustiawaty. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Pustaka Ilmu Group (ed.); Yogyakarta).
- Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Juniarti, A. T., Setia, B. I., & Fahmi, H. N. (2021). *Lingkungan Organisasi dan Etos Kerja dalam MSDM* (CV Pena Persada).
- Nugroho, A. J. (2021). *Tinjauan Produktivitas dari Sudut Pandang Ergonomi (PACE)*.
- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.
- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkuty, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.

NASUTION, L. N., RUSIADI, A. N., & PUTRI, D. 2022. IMPACT OF MONETARY POLICY ON POVERTY LEVELS IN FIVE ASEAN COUNTRIES.

Nasution, L. N., Rangkuty, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.

Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.

Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.

Rangkuty, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekulilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.

Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.

RUSIADI, S., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). DYNAMIC RATIONAL EXPECTATIONS MODEL AND COVID-19 ON MONEY DEMAND IN CARISI COUNTRIES.

Rusiadi, Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.

Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.

SUHENDI, RUSIADI, NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). POST-COVID-19 ECONOMIC STABILITY CHANGES IN NINE COUNTRIES OF ASIA PACIFIC ECONOMIC COOPERATION.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D* (Alfabeta). Sukesi, & Pramukantoro, J. (2012). *Konsep dan Peningkatan Produktivitas (Unit Pelak)*.

Wijaya, C., & Manurung, O. (2021). *Produktivitas Kerja (Kencana)*.

Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.

Zulfa, U. (2020). *Supervisi Pendidikan di Indonesia (Inya Media)*.

## **JURNAL/ PENELITIAN TERDAHULU**

- Annisa, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt.P&P Bangkinang Desa Simalinyang Kabupaten Kampar. In *Skripsi*. Universitas Islam Riau Pekanbaru.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset) (AA Rizky).
- Dahlia, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi (studi kasus PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS)). *Jurnal Manajemen*, 5(1), 11–16.
- Effendi, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Umkm Konveksi Indonesia Jersey Malang. In *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Fitriani, M. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt. Sawit Riau Makmur Pks Teluk Mega Kabupaten Rokan Hilir. In *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.

- Hermawan, D., Modhakomala, & Suryadi. (2018). Pengaruh Supervisi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Guru Pns Gugus I Sawangan Di Kecamatan Sawangan Kota Depok. *Jurnal Pendidikan*, 02(03), 129–138.
- Ibrahim, M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Emkl Surya Kasih. In *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Jannah, M. (2022). Pengaruh Supervisi Akademik, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Etos Kerja Guru Man 1 Dan Man 2 Kabupaten Malang. In *Tesis*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Junianti, E., Rahayuningsih, N., & Surianti. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai. *Jurnal Investasi*, 6(2), 110–118.
- Lisdianti, G. U., & Pradana, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan Selama Work From Home di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung The Influence of the Employee ' s Work Environment on Employee Productivity During Work From Home at the Regional Revenue. *Jurnal e-Proceeding of Management*, 8(5), 6316–6320.
- Mastuti. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt.Gerbang Ntb Emas. In *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Mataram.
- Moulana, F., Utami, Sunuharyo, B. S., & Nayati, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia,Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang). *Jurnal Universitas Brawijaya*, 44(1), 178–185.
- Musdalifah. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Sulselrabar. In *Skripsi*. Universitas Muhammadiyahmakassar Makassar.
- Novalia, D., & Aliya, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN dan Non-ASN Pada Era New Normal di Kantor Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Penukal abab Lematang Ilir (PALI). *Jurnal Manajemen dan Sains*, 7(2), 1177–1183. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.613>
- Nuzuliati, (2013). Analisis Persepsi Pergeseran Konsumen dari Retail Tradisional ke Retail Modern di Kecamatan Medan Meralan Kota Medan, *Jurnal university repostitory*
- Pratama, S. (2019). Analisa pengaruh sumberdaya manusia, prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja studi pada pegawai universitas pembangunan panca budi medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 235–249.
- Rahayu, S. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja

Karyawan Pada Koperasi Unit Desa Di Lau Gumba Brastagi Sumatera Utara.

*Jurnal Manajemen Tools*, 12(1), 206–218.

Senata, I. W., Nuridja, I. M., & Suwena, K. R. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Ud . Kembang Sari Kabupaten Badung. *Jurna Ekonomi*, 4(1).

Septiady, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Pt. Tri Keeson Utama). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(1).

Septianingrum, R. (2018). *Pengaruh Lingkungan Dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt. Yuro Mustika Purbalingga*. Universitas Negeri Semarang.

Setiawan, A., & Pratama, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 19–33.

Suharto. (2018). View of Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Matematika Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Di Kota Bengkulu.pdf. *Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(2).

Tjandra, D. N., & Setiawati, M. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Food And Beverage “X” Hotel Surabaya. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 3(3).