

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA FISIK DENGAN
PRODUKTIVITAS PADA TENAGA KEPENDIDIKAN DI
SMP - SMA PERSIAPAN SUNGGAL**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi Universitas Medan Area*

Oleh

SUHAILA FARHANIN

188600198



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

2023

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 20/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)20/10/23

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA FISIK DENGAN
PRODUKTIVITAS KERJA PADA TENAGA KEPENDIDIKAN
DI SMP-SMA PERSIAPAN SUNGGAL**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

Oleh :



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2023**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Dengan Produktivitas Kerja
Pada Tenaga Kependidikan di SMP-SMA Persiapan Sunggal
Nama : Suhaila Farhanin
Npm : 188600198
Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi

Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

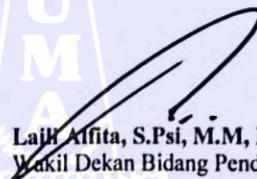


Ira Kesuma Dewi, S.Psi, M.Psi

Mengetahui



Prof. H. Nurul Huda, Ph.D
Dekan



Laili Alfita, S.Psi, M.M, M.Psi, Psikolog
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian,
dan Pengabdian Kepada Masyarakat

Tanggal Lulus : 31 Agustus 2023

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan,



Suhaila farhanin
188600198

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Suhaila Farhanin
Npm : 188600198
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

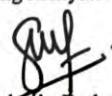
Demi pengembalian ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul **Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Dengan Produktivitas Kerja Pada Tenaga Kependidikan Di SMP-SMA Persiapan Sunggal**. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihkan media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di: Medan

Pada Tanggal: 2023

Yang Menyatakan


(Suhaila Farhanin)

ABSTRAK

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA FISIK DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMP-SMA PERSIAPAN SUNGGAL

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Produktivitas Kerja pada Tenaga Kependidikan di SMP-SMA Persiapan Sunggal. Subjek penelitian ini ialah tenaga kependidikan di SMP-SMA Persiapan Sunggal. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 tenaga kependidikan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja fisik dengan produktivitas kerja pada tenaga kependidikan di SMP-SMA Persiapan Sunggal. Adapun metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala lingkungan kerja fisik. Metode analisis data yang digunakan adalah *Product Moment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan produktivitas kerja pada tenaga kependidikan di SMP-SMA Persiapan Sunggal, dengan $r_{xy}=0.538$ dan $p = 0.000 < 0.05$. Koefisien determinan (r^2) dengan nilai 0.289, menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 28.9%. Berdasarkan pada penelitian ini diketahui bahwa tenaga kependidikan di SMP-SMA Persiapan Sunggal memiliki tingkat produktivitas kerja yang baik didapat berdasarkan dari nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 23.56. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja fisik dengan produktivitas kerja, dimana semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Produktivitas Kerja, Tenaga Kependidikan

ABSTRACT

The Correlatation Between of Physycal Work Environment And Work Productivity In Teaching Staff at the Sunggal Persiapan Middle Schools and Senior High Schools

This study was to determine the correlation of physical work environment and work productivity in teaching staff at the Sunggal Persiapan Middle Schools. The subjects in this study were teaching staff at the Sunggal Persiapan Middle Schools. The sampling technique in this study used a total sampling technique. The sample in this study was 35 educational staff. The hypothesis in this study is that there is a positive correlation between the physical work environment and work productivity in teaching staff at the Sunggal Persiapan Middle School. As data for collection method in this study uses a productivity scale and a physical work environment scale. The data analysis method used is Product Moment. The results showed that there was a relationship between of physical work environment and the work productivity of the teaching staff at the Sunggal Persiapan Junior High Schools, with $r_{xy} = 0.538$ and $p = 0.000 < 0.05$. The determination coefficient (r^2) with a value of 0.289 indicates that the physical work environment affects work productivity by 28.9%. Based on this research, it is known that the teaching staff at the Sunggal Persiapan Middle School and High School have a good level of work productivity obtained based on the average value obtained of 23.56. This shows that there is a positive correlation between of physical work environment and work productivity, where the better the work environment, the higher work productivity.

Keywords: *Physical Work Environment, Work Productivity, Education Personnel*

RIWAYAT HIDUP

Suhaila Farhanin, atau akrab disapa Suhaila, Lahir di Medan 06 Agustus 2000. Peneliti merupakan anak pertama dari Bapak H.M.Fauzi, S.Ag dan Ibu Almh. Imelda Ratna, S.Ag. Menempuh pendidikan di MAN 2 Model Medan tahun 2016-2018 dan melanjutkan pendidikan di Universitas Medan Area Fakultas Psikologi. Selain kuliah peneliti juga aktif mengikuti organisasi Dompot Dhuafa Sumatera Utara sebagai kativ fundraising serta mengembangkan produk ramah lingkungan guna turut menyayangi bumi seperti pembuatan sabun dari buah lerak dan sabut cuci piring yang terbuat dari gambas.

Karna sejatinya kesempurnaan hanya milik Allah, maka peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun mengenai skripsi ini, yang dapat disampaikan kepada peneliti di alamat email farhaninsuhaila@gmail.com atau No. 082362681514.

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kita panjatkan kehadirat Allah Swt yang telah memberikan rahmat dan karunianya-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan karya ilmiah ini. Tak hentinya peneliti mengucapkan rasa syukur kepada Allah Swt yang telah memudahkan segala urusan peneliti dalam membuat karya ilmiah ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “ Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Dengan Produktivitas Kerja di SMP-SMA Persiapan Sunggal”.

Terima kasih peneliti sampaikan kepada Ibu Ira Kesuma Dewi, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing saya yang telah banyak memberikan masukan serta saran kepada saya. Disamping itu penghargaan peneliti sampaikan kepada Bapak H.M.Fauzi, S.Ag dan Almh Ibu Imelda Ratna, S.Ag yang telah banyak memberikan dorongan baik secara moral dan materi. Serta terimakasih kepada adik-adik ku tercinta Fauzan, Amira, dan Hilwa yang selalu mendukung dalam penyelesaian skripsi ini.

Dalam penyelesaian karya tulis ilmiah ini peneliti menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat peneliti harapkan. Peneliti berharap skripsi ini dapat bermanfaat dengan baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih

Peneliti

DAFTAR ISI

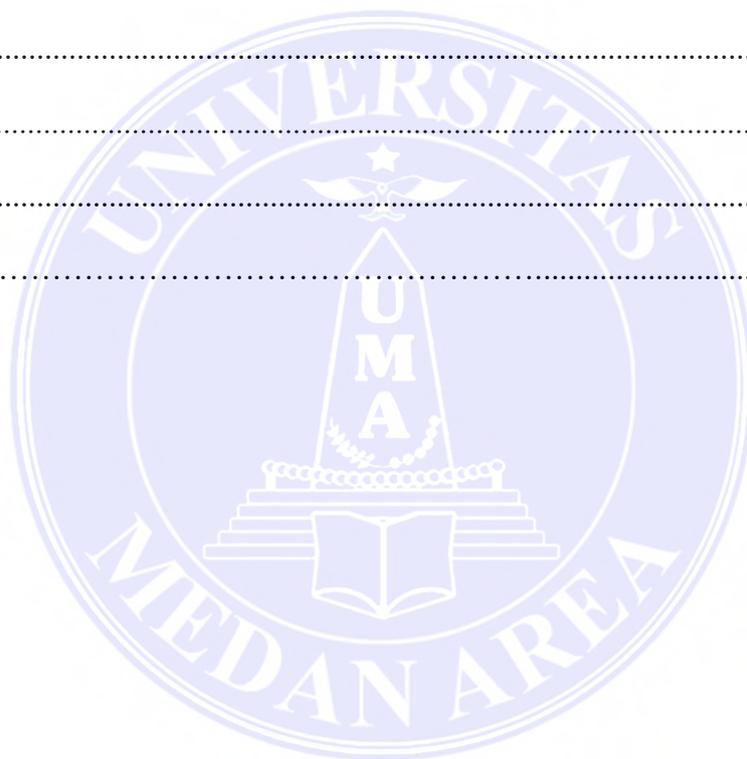
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN IZIN PUBLIKASI	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
RIWAYAT HIDUP.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Hipotesis Penelitian.....	9
1.5 Manfaat Penelitian	10
1.5.1 Manfaat Teoritis	10
1.5.2 Manfaat Praktis	10
II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Produktivitas Kerja.....	11
2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja	11
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja .	12
2.1.3 Aspek-Aspek Produktivitas Kerja.....	16
2.1.4 Dimensi Produktivitas Kerja.....	17

2.1.5 Ciri-Ciri Produktivitas Kerja.....	18
2.2 Lingkungan Kerja Fisik.....	19
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	19
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	21
2.2.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	23
2.2.4 Tenaga Kependidikan.....	24
2.2.5 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Produktivitas Kerja	26
2.3 Kerangka Konseptual	28
III. METODELOGI PENELITIAN	
3.1 Waktu dan tempat Penelitian	29
3.2 Bahan dan Alat Penelitian.....	29
3.2.1 Bahan	29
3.2.2 Alat.....	30
3.3 Metodologi Penelitian	30
3.4 Identifikasi Variabel Penelitian.....	31
3.5 Populasi dan Sampel	32
3.5.1 Populasi.....	32
3.5.2 Sampel	32
3.6 Prosedur Kerja.....	32
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	35
4.1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	35
4.1.2 Uji Normalitas	36
4.1.3 Uji Linieritas	36
4.1.2 Hasil Perhitungan Analisis Data	37
4.1.3 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	38
4.1.3.1 Mean Hipotetik.....	38
4.1.3.2 Mean Empirik.....	39
4.2 Pembahasan.....	41
V. SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 SIMPULAN	45

5.2 SARAN	46
DAFTAR PUSTAKA	48
LAMPIRAN	51

DAFTAR TABEL

Tabel 1	30
Tabel 2.....	35
Tabel 3	36
Tabel 4	37
Tabel 5.....	38
Tabel 6.....	40
Tabel 7.....	40



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.....	40
Gambar 2.....	41



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang tidak dapat dipisahkan dengan sumber daya manusia, modal, teknologi, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi. Di antara berbagai macam, sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Manusia tidak dapat mencapai apa yang diinginkan apabila hanya mengandalkan dirinya sendiri Priyono dan Marnis (2008). Tenaga kependidikan yang terampil serta memiliki motivasi kerja yang tinggi adalah keinginan semua sekolah, sebab manusia adalah objek pembangunan yang sangat penting dalam peningkatan kualitas organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Tenaga Administrasi Sekolah (TAS) merupakan salah satu dari bagian tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan dalam sekolah merupakan posisi yang tak kalah penting dalam suatu lembaga pendidikan. Tenaga kependidikan merupakan *stakeholder* yang ada di sekolah. Tenaga kependidikan merupakan sumber daya manusia di sekolah yang tidak terlibat langsung dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar tetapi berperan mendukung kelancaran proses pembelajaran dan administrasi sekolah (Suryana, Karim, dan Sapriya, 2018). Tenaga kependidikan yang tugasnya bukan hanya sekedar membantu sekolah dalam urusan administrasi tetapi juga turut berperan dalam pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Hal ini sesuai dengan undang-undang No 20

Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional. Tenaga kependidikan yang profesional akan selalu meningkatkan kemampuan dan produktivitasnya dalam berbagai bidang, baik dalam bidang keilmuan dan sebagainya. Dalam hal ini diharapkan sumber daya manusia yang ada memiliki semangat kerja dan berdaya guna pada produktivitas kerja.

Sekolah SMP-SMA Persiapan Sunggal merupakan wadah untuk para siswa dalam melaksanakan pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP). Pembelajaran di Sekolah SMP-SMA persiapan Sunggal dilaksanakan pada pukul 07.30 s/d 13.30 WIB dan dilakukan selama 6 hari dalam seminggu. Tenaga kependidikan di SMP-SMA Persiapan Sunggal terdiri dari Wakil kepala sekolah, tata usaha, kesiswaan, BK (Bimbingan Konseling) dsb. Adapun misi sekolah SMP-SMA Persiapan Sunggal ialah meningkatkan pengetahuan dan operasional sesuai dengan bidang keahlian, mengintegrasikan pengelolaan sekolah sesuai dengan potensi yang ada, mewujudkan pelayanan prima dalam pemberdayaan sekolah dan masyarakat serta melaksanakan iklim belajar pada norma dan nilai budaya.

Agar misi dari sekolah dapat tercapai dibutuhkan produktivitas kerja yang baik dari para pegawainya. Produktivitas di bidang pendidikan atau sekolah menyangkut upaya peningkatan produksi, sebagai sarana untuk meningkatkan produksi di bidang pendidikan adalah ketenagaan, kepandaian atau keahlian, teknik pembelajaran, kurikulum, peralatan atau sarana prasarana pendidikan sebagai sistem pendidikan Zulfikar dan Alfian (2021). Produktivitas secara umum

diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang) Dewi dan Harjoyo (2019).

Fenomena tentang produktivitas kerja tenaga kependidikan di sekolah SMP-SMA Persiapan Sunggal memperlihatkan produktivitas kerja dilihat dari aspek kemampuan kerja menyelesaikan pekerjaan dengan tidak tepat waktu yaitu berupa penyerahan laporan keuangan yang masih terlambat, penyusunan kurikulum yang masih terlambat dan pengarsipan surat keluar yang masih berantakan. Kemudian, terlihat dari aspek lingkungan kerja masih belum memadai dikarenakan printer dan komputer yang masih berbagi serta perawatan fasilitas kerja yang tidak dilakukan secara rutin.

Hal ini dikarenakan didalam rekrutmen tenaga kependidikan di sekolah bukanlah dari jurusan atau bidang yang mengarah kedalam profesi tersebut melainkan kebanyakan tenaga kependidikan yang ada tidak sesuai dengan bidang keahliannya, dengan begitu banyak tenaga kependidikan di sekolah kurang paham dengan apa yang harus di kerjakan sehingga produktivitas kerja sangatlah kurang.

Kurangnya pemahaman tenaga kependidikan terhadap tugas yang diberikan merupakan permasalahan yang terjadi di sekolah SMP-SMA Persiapan Sunggal sehingga mengakibatkan banyaknya pekerjaan yang kurang tepat waktu dalam penyelesaiannya. Selain kurangnya pemahaman akan tugas yang diberikan terlihat dari data absen banyak tenaga kependidikan yang izin tidak masuk kerja dan bekerja setengah hari mengakibatkan banyak pekerjaan yang tidak tepat waktu selesainya. Setiap lembaga memiliki penilaian kinerja pegawainya, begitupula pada sekolah SMP-SMA Persiapan Sunggal. Terlihat dari data

penilaian produktivitas kerja tenaga kependidikan yang diperoleh dari data sekolah dengan kriteria penilaian sebagai berikut : 31-40 : Sangat baik, 21-30 : Baik, dan 10-20 : Kurang. Rata-rata penilaian produktivitas pada tenaga kependidikan adalah 23,56 sehingga dapat dikatakan bahwa produktivitas tergolong baik cenderung kurang.

Berikutan kutipan wawancara interpersonal dari Kepala Sekolah SMA Persiapan Sunggal, pada hari Senin, 03 Oktober 2022, pukul 10.00 WIB.

“Kalau boleh saya katakan kinerja tenaga kependidikan disini masih belum sesuai yang diharapkan ... karena masih banyak yang tidak tepat waktu dalam pengumpulan berkas, dokumen, maupun program sekolah. memang benar masih ada tenaga kependidikan yang tidak sesuai dengan bidangnya mengakibatkan terhambatnya kinerja tetapi... karena sekolah ini pun kekurangan guru atau minim tenaga pendidik maupun kependidikan terpaksa saya selaku kepala sekolah memberdayakan yang ada di sekolah kita ini.”

Berikut kutipan wawancara secara interpersonal dari salah satu pegawai SMA Persiapan Sunggal, pada hari Senin, 03 Oktober 2022, Pukul 11.00 WIB)

“Pekerjaan administrasi sekolah ini bisa dikatakan kami mengerjakan pekerjaan itu semua ... bisa dibilang double job lah disini, sehingga kerjaan satu blom kelar harus mengerjakan pekerjaan yang lain atau ditinggal dulu ... Kurang optimal pasti lah karna kan kita terganggu jugak lah dengan 2 atau lebih pekerjaan yang kita lakukan dalam satu waktu. Contoh saya sebagai TU menjadi wali kelas kadang guru pengganti dsb, kalau jam datang disini wajib jam 7 datang nah kalau jam pulang ini karena juga beban yang ditanggung beda-beda jadi ya beda-beda juga, kalau dibilang kerjaan selesai tepat waktu jujur ya enggak dek .. karna kan tadi yang satu blom selesai udah ada yang satu lagi ... tapi ya kami selalu berusaha untuk pekerjaan biar gak numpuk kali.”

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, peneliti menemukan adanya permasalahan dalam produktivitas kerja di sekolah SMP-SMA Persiapan Sunggal kepada para tenaga kependidikan di sekolah yang terlihat dari data penilaian produktivitas kerja tahun 2022. Hal ini dikarenakan tenaga kependidikan sekolah ini sangatlah menyeluruh dalam mengatur administrasi yang ada di sekolah, serta tenaga kependidikan di sekolah merangkap pekerjaan sebagai guru. Hal ini disebabkan minimnya jumlah tenaga pendidik maupun kependidikan yang ada di sekolah tersebut. Tenaga kependidikan pada SMP-SMA Persiapan Sunggal memiliki pekerjaan yang kompleks sehingga diperlukan produktivitas yang tinggi. Penyebab tersebut, antara lain karena tidak sesuai dengan jurusan atau bidangnya dan pekerjaan yang terlalu banyak sehingga tenaga kependidikan sulit untuk berkonsentrasi mengerjakan pekerjaannya. Jika hal ini dibiarkan dan terus berlanjut maka dapat berdampak buruk pada produktivitas kerja.

Sejalan dengan pendapat Erlin (2005) aspek yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kemauan kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja. Terlihat masih banyak tenaga kependidikan bukanlah dari jurusan atau bidang yang mengarah ke dalam profesi tersebut melainkan kebanyakan tenaga kependidikan yang ada tidak sesuai dengan bidang keahliannya. Selain itu banyak tenaga kependidik yang kurang tepat waktu dalam mengerjakan tugas disebabkan karena lingkungan kerja fisik yang kurang memadai pada SMP-SMA Persiapan Sunggal. Hal ini terlihat dari tidak adanya ruang terpisah antara guru dengan kepala sekolah, perangkat keras yang masih berbagi dengan SMP, ruang

kesiswaan yang berbagi dengan SMP serta meja dan kursi yang kurang tertata rapi membuat pekerjaan kurang cepat selesai.

Berdasarkan lingkungan kerja fisik yaitu tata letak meja harus dipertimbangkan karena tata letak meja yang salah dapat menimbulkan hal negatif yang tidak diinginkan seperti penurunan produktivitas kerja. Tata letak meja sebaiknya jauh berhadapan dengan visual karena menghindari pandangan ke luar jendela atau melihat orang lewat dan agar lebih fokus saat bekerja. Tata letak kursi yang memiliki bantalan pada tangan dan sejajar dengan bentuk tubuh saat bekerja. Temperatur yang hangat cocok untuk kreativitas sedangkan, ruangan yang dingin cocok untuk pekerjaan yang monoton. Pencahayaan tidak boleh menimbulkan pemanasan udara, sumber cahaya harus memberikan pencahayaan dengan intensitas yang tetap menyebar, merata, tidak berkedip tidak menyilaukan dan tidak menimbulkan bayangan yang mengganggu. Warna terang seperti merah dan kuning jika porsinya lebih banyak dalam ruangan akan menimbulkan ketegangan mata. Hindari warna ini untuk ruangan yang luas. Gunakan hanya untuk benda kecil. Warna kontras yaitu : hitam, kuning, orange, dan hijau. Bisa digunakan untuk warna ruangan tapi jangan terlalu banyak. Terutama hitam karena sifatnya yang menyerap cahaya. Warna pastel merupakan warna yang bersifat cerah, ceria, dan menimbulkan kesan yang bersih.

Menurut Enny (2019) salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja , karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan memudahkan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan sehingga produktivitas akan tercapai. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada

disekitar para pekerja atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu : Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik. Sedangkan menurut Halim dan Kusumayadi (2022) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya dalam sehari - hari. Jika seorang pegawai menyukai lingkungan tempat dia bekerja, dia akan betah di tempat kerjanya, kemudian akan mengambil tindakan agar waktu di tempat kerja dapat digunakan secara efektif dan optimis, produktivitasnya juga akan tinggi.

Lingkungan kerja merupakan salah satu dari banyak nya faktor yang semestinya dipertimbangkan karena sangat berpengaruh terhadap produktivitas pegawai. Menurut Rumere, Marit dan Tafalas (2022) mengatakan bahwa lingkungan kerja di desain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya, apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dan penurunan tingkat produktivitas kinerja karyawan. Maka dari itu diharapkan setiap instansi memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat mengatasi hal-hal negatif yang akan terjadi.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, peneliti melihat lingkungan kerja secara fisik yaitu tidak adanya ruang terpisah antara guru dengan kepala sekolah, meja dan kursi yang kurang tertata rapi, ruangan kesiswaan dan tata usaha yang masih berbagi dengan SMP, serta perangkat keras seperti printer dan

komputer yang masih dipakai secara bersamaan. Warna cat pada dinding ruangan sudah pudar membuat kesan ruangan menjadi gelap. Bau tidak sedap di dalam ruangan dikarenakan para tenaga kependidikan makan dan minum di dalam membuat bau bercampur menjadi satu. Ruangan yang panas tidak adanya AC (*Air Conditioner*) dan kipas angin di dalam ruangan membuat udara menjadi gerah. Ventilasi yang minim membuat cahaya matahari sulit masuk ke dalam ruangan.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Panjaitan (2017). Penelitiannya dilakukan di Medan, dengan menggunakan metode kuantitatif terhadap 50 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan Wahyuningsih (2018). Penelitiannya dilakukan di Nias, dengan menggunakan metode analisis linier sederhana terhadap 50 pegawai serta dosen di Perguruan Tinggi Nias IKIP Gunung Sitoli. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya apabila dilakukan peningkatan lingkungan kerja yang semakin baik dapat meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Parashakti dan Noviyanti (2021) yang dilakukan di Cengkareng dengan menggunakan metode survei serta menggunakan analisis data *Partial Least Square* terhadap 56 karyawan Human Capital Management PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah objek penelitian dan variabel penelitian. Pada objek sebelumnya menggunakan

perusahaan yang bergerak di bidang Event Management dengan variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja Non Fisik. Sedangkan, pada penelitian ini menggunakan Yayasan Pendidikan SMP-SMA dengan variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja Fisik.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja tenaga kependidikan sangat dipengaruhi lingkungan kerja. Maka, dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul *Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Dengan Produktivitas Pada Tenaga Kependidikan di Sekolah SMP - SMA Persiapan Sunggal*.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Adakah Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Dengan Produktivitas Pada Tenaga Kependidikan di SMP-SMA Persiapan Sunggal ?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam peneliti ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas pada tenaga kependidikan di SMP-SMA Persiapan Sunggal.

1.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini ialah “bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja fisik dengan produktivitas kerja pada tenaga kependidikan di SMP-SMA Persiapan Sunggal” dengan asumsi semakin baik lingkungan kerja fisik, maka semakin semakin tinggi produktivitas

kerja, begitu pula sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja fisik, maka semakin rendah juga produktivitas kerja.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan 2 (dua) manfaat sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi kajian ilmu psikologi. Terutama mengenai hubungan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas.

1.5.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan manfaat bagi lembaga sekolah SMP - SMA persiapan Sunggal dalam membuat rancangan di lingkungan kerja agar terciptanya rasa nyaman pada tenaga kependidikan serta diharapkan menjadi bahan referensi bagi lembaga sekolah SMP - SMA persiapan Sunggal dan dapat meningkatkan produktivitas kerja serta kenyamanan tenaga kependidikan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan manfaat bagi tenaga kependidikan di SMP - SMA persiapan Sunggal serta diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Produktivitas Kerja

2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja sangat penting di dalam organisasi dengan produktivitas yang baik maka dapat meningkatkan pertumbuhan organisasi. Menurut Mahawati dkk (2021) Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang guna menghasilkan produk, baik berupa barang maupun jasa yang secara kualitatif maupun kuantitatif semakin bertambah dari waktu ke waktu. Putu dkk (2018) mengatakan bahwa yang dikatakan produktif apabila sumber daya tersebut memiliki produktivitas kerja yang tinggi serta dapat mencapai sasaran atau target yang telah ditentukan dan dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang dan jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang) Qomariah (2020). Nainggolan dan Sudjiman (2022) mendefinisikan Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Sedangkan menurut Wibowo dan Prasetyo (2022) secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (Output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (Input).

Simarmata (2020) mengungkapkan bahwa produktivitas merupakan hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Maka dari itu produktivitas kerja pegawai sangat penting yaitu sebagai alat ukur keberhasilan dari perusahaan yang sedang dijalankan. Karena semakin tinggi produktivitas kerja pegawainya maka laba perusahaan dan produktivitasnya akan meningkat. Produktivitas menjadi sesuatu yang penting karena menimbulkan harapan tentang pencapaian tujuan kerja yang telah ditetapkan secara efektif. Menurut Aryani dan Wahida (2018) dikatakan bahwa “ Produktivitas adalah sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan esok lebih baik daripada hari ini”.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas ialah kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang ataupun jasa secara efektif dan efisien dalam kurun waktu yang ditentukan sehingga organisasi mampu mencapai tujuan yang diinginkan.

2.1.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Setiap organisasi ataupun perusahaan menginginkan agar pegawainya mampu meningkatkan produktivitas sehingga menghasilkan kinerja yang jauh lebih baik. Menurut Qomariah (2020) menyatakan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti :

1. Pendidikan : pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik. Dengan demikian

pendidikan merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru.

2. Motivasi : pimpinan perusahaan perlu mengetahui dan memahami motivasi kerja dari setiap karyawannya. Dengan mengetahui motivasi itu, maka pimpinan dapat membimbing dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

3. Disiplin kerja : disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan memahami segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi. Kedisiplinan dapat dibina melalui latihan-latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya yang akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

4. Keterampilan : merupakan faktor penting produktivitas Kerja, keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Keterampilan kerja karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui kursus-kursus atau latihan kerja.

5. Sikap dan etika kerja : sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang di dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain dan etika dalam hubungan kerja sangat penting artinya, dengan tercapainya hubungan dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas.

6. Gizi dan kesehatan : daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang dikonsumsi setiap hari. Gizi yang baik akan mempengaruhi kesehatan karyawan dan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

7. Tingkat penghasilan : semakin tinggi prestasi kerja karyawan akan semakin besar upah yang diterima. Dengan penghasilan yang cukup akan memberikan kepuasan terhadap karyawan yang menjadi karyawan tersebut mempunyai semangat kerja.

8. Lingkungan kerja dan iklim kerja : lingkungan kerja dari karyawan disini termasuk hubungan antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, lingkungan kerja, penerangan dan lain-lain. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian perusahaan karena karyawan enggan bekerja karena tidak ada kekompakan kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan. Hal ini dapat mengganggu kerja karyawan.

9. Teknologi : adanya kemajuan teknologi meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih yang dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

10. Sarana produksi : faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

11. Jaminan sosial : perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan menunjang kesehatan dan pelayanan keselamatan. Dengan harapan supaya karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat kerja.

12. Manajemen : adanya manajemen yang baik, maka karyawan akan terorganisasi dengan baik pula. Dengan demikian produktivitas kerja akan maksimum.

13. Kesempatan berprestasi : setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi maka karyawan akan meningkatkan produktivitasnya.

Sedangkan, Menurut Lestari dan Sriathi (2013) Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu :

1. Perbaikan terus menerus : Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus.
2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan : Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus adalah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi.
3. Pemberdayaan sumber daya manusia : Bahwa sumber daya manusia merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh manajemen oleh hirarki organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan, motivasi, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan kerja dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi,

jaminan sosial, manajemen, dan kesempatan berprestasi, perbaikan terus menerus, peningkatan mutu hasil pekerjaan, dan pemberdayaan sumber daya manusia adalah faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

2.1.3 Aspek -Aspek Produktivitas Kerja

Erlin (2005), mengemukakan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu aspek, yaitu sebagai berikut :

1. Kemauan kerja : Kemauan kerja dapat dilihat dari kesadaran para pekerja untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dan mengikuti peraturan-peraturan yang ditetapkan.
2. Kemampuan kerja : Kemampuan kerja dapat dilihat dari kemampuan pekerja menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu.
3. Lingkungan kerja : Lingkungan kerja dapat dilihat dari tingkat kepedulian perusahaan kepada pekerja seperti adanya tanda peringatan dan tanda bahaya yang berfungsi sehingga karyawan menjadi lebih diperhatikan yang berefek pada peningkatan motivasi kerja karyawan.
4. Kompensasi : Kompensasi dapat dilihat dari adanya balas jasa yang sesuai baik langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan.
5. Jaminan sosial : Jaminan sosial dapat memotivasi produktivitas pekerja, karena pekerja merasa lebih diperhatikan keselamatan dan kesehatannya ketika bekerja.

6. Hubungan kerja : Hubungan kerja dapat dilihat dari hubungan situasi kerja yang harmonis baik antara rekan kerja maupun atasan dan bawahan.

Sedangkan, Menurut Wibisono, Sujadi, dan Fitriani (2021) mengatakan bahwa ada empat aspek yang menentukan besar kecilnya produktivitas kerja seseorang, antara lain :

1. Keterampilan : Dimana setiap pekerja ingin dengan segera menyelesaikan pekerjaannya dan memiliki motivasi untuk berkembang
2. Kemampuan : Berusaha meningkatkan kemampuan dan kualitas kerja
3. Sikap : Memiliki sikap yang siap dan sigap serta loyalitas dalam bekerja
4. Perilaku : Dimana setiap pekerja selalu ingin meningkatkan hasil produksi dan setiap pekerja seelau bekerjasama dalam berbagai hal.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kemauan kerja, kemampuan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, jaminan sosial, hubungan kerja, keterampilan, sikap, dan perilaku adalah aspek-aspek yang mempengaruhi produktivitas kerja.

2.1.4 Dimensi Produktivitas Kerja

Menurut Mangkunegara (2021) Produktivitas memiliki 2 dimensi yaitu : Efektivitas dan Efisiensi. Dimensi yang pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal atau pencapaian target yang

berkaitan kualitas, kuantitas, dan waktu. Yang kedua yaitu, efisiensi yang berkaitan bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Efektifitas dan Efisiensi adalah dimensi produktivitas kerja.

2.1.5 Ciri-Ciri Produktivitas Kerja

Menurut Azizah dan Gunadi (2020) berhasil merumuskan karakteristik kunci profil pegawai yang produktif yang didalamnya sudah termasuk perilaku efektif dan efisien, yakni :

1. Lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan : Kualifikasi dianggap mendasar bagi pekerjaan. Dianggap bahwa produktivitas tinggi tidak mungkin tanpa kualifikasi yang benar.
2. Mempunyai orientasi pekerjaan positif : Sikap seseorang terhadap tugas pekerjaan.
3. Dapat bergaul dengan efektif : Kemampuan untuk memantapkan hubungan antara pribadi yang positif.
4. Dewasa : Kemampuan dan kemauan seseorang untuk bertanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaan.

Sedangkan, Menurut Sinungan (2014) ciri-ciri individu yang produktif dapat diketahui dengan melihat sebagai berikut:

1. Selama jam kerja yang bersangkutan selalu tekun : tidak bermalas-malasan dengan ngobrol atau membaca koran dan menelpon teman
2. Datang dan pulang pada tepat waktu
3. Pekerjaan diselesaikan dengan tepat waktu

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan, mempunyai orientasi pekerjaan positif, dapat bergaul dengan efektif, dewasa, selama jam kerja yang bersangkutan selalu tekun, datang dan pulang tepat waktu, serta pekerjaan diselesaikan dengan tepat waktu adalah ciri-ciri yang mempengaruhi produktivitas kerja

2.2 Lingkungan Kerja Fisik

2.2.1 Pengertian Lingkunga Kerja Fisik

Dalam dunia pekerjaan banyak aspek penunjang produktivitas diantaranya ialah pegawai, peralatan kerja, dan lain-lain. Aspek tersebut perlu diperhatikan dalam menunjang produktivitas agar tercapainya tujuan suatu organisasi. Lingkungan kerja merupakan aspek yang tak kalah penting dalam meningkatkan produktivitas. Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja. Apabila semangat kerja pegawai meningkat maka produktivitas pegawai juga akan meningkat. Apabila hal ini dapat berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu organisasi akan berjalan dengan baik dan lancar Enny (2019). Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya dalam sehari - hari. Jika seorang pegawai menyukai lingkungan tempat dia bekerja, dia akan betah di tempat kerjanya, kemudian akan

mengambil tindakan agar waktu di tempat kerja dapat digunakan secara efektif dan optimis, produktivitasnya juga akan tinggi Sajuni (2017).

Enny (2019) mendefinisikan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan Misalnya adalah kebersihan, musik dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan. Sedangkan menurut Enny (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi di mana karyawan tersebut bekerja.

Enny (2019) mengungkapkan lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan tempat kerja yang perlu di atur hingga tidak mengganggu pekerjaan para karyawan dan agar di peroleh kenaikan produktivitas dan berkurangnya biaya produksi tiap tahun. Menurut Enny (2019) dikatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau 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.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai atau karyawan yang mempengaruhi pekerjaan mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempegaruhi Lingkungan Kerja

Setiap karyawan mengharapkan lingkungan kerja yang baik untuk menunjang kinerja mereka karena dengan lingkungan yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Maka, penting mengetahui apa saja yang menjadi faktor meningkatkan produktivitas di lingkungan kerja. Menurut Enny (2019) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti :

1. Faktor personal atau individu, meliputi : pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
3. Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Sedangkan, Menurut Naibaho (2021) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja karyawan, antara lain :

1. Fasilitas Kerja : Fasilitas terkait sarana dan prasarana yang kurang mendukung bagi karyawan dapat berakibat kinerja yang buruk.
2. Gaji dan Tunjangan : Pemberian upah atas hasil kerja karyawan jika tidak sesuai dengan harapan karyawan akan membuat karyawan lebih memilih lingkungan kerja yang dapat memberikan jaminan harapan bagi karyawan tersebut.
3. Hubungan Kerja : Kelompok kerja yang dapat membuat kekompakan dan loyalitas yang tinggi pada perusahaan, sehingga karyawan akan terdorong untuk meningkatkan produktivitas kinerjanya.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor personal atau individu, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, faktor kontekstual (situasional), fasilitas kerja, gaji dan tunjangan, serta hubungan kerja adalah faktor-faktor dapat mempengaruhi produktivitas di lingkungan kerja.

2.2.3 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Enny (2019) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam 2 kategori, yakni :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Sedangkan, Menurut Yasiri dan Almanshur (2022) lingkungan kerja dibedakan menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan internal

Lingkungan internal adalah komponen-komponen yang ada dalam lingkup organisasi atau perusahaan.

2. Lingkungan eksternal

Lingkungan eksternal adalah komponen-komponen yang ada di luar organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan penjabaran diatas maka, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja fisik meliputi meja, kursi, warna, pencahayaan dan bau-bauan serta lingkungan internal dan eksternal adalah jenis-jenis yang mempengaruhi lingkungan kerja.

2.2.4 Tenaga Kependidikan

Suatu organisasi membutuhkan manusia dalam menentukan maju mundurnya pencapaian dan tujuan organisasi. Organisasi dapat terlaksana karena adanya dorongan dalam diri manusia untuk menggerakkan organisasi kearah pencapaian tujuan yang ingin dicapai. Menurut Hamalik (2001) Tenaga kependidikan adalah tenaga yang berkecimpung di dalam lembaga atau organisasi pendidikan. Adapun tenaga kependidikan dalam satuan pendidikan tertentu adalah pengawas sekolah, kepala sekolah, kepala tata usaha (administrasi), wakil kepala sekolah yang membidangi hal kasus, pustakawan, penjaga dan anggota kebersihan sekolah.

Menurut peraturan pemerintah nomor 17 tahun 2010 tentang pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan pasal 173 tenaga kependidikan mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

1. Penilik melakukan pemantauan, penilaian dan pembinaan pada satuan pendidikan non formal.

2. Pengawas melakukan pemantauan, penilaian, dan pembinaan pada satuan pendidikan formal anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.
3. Peneliti melakukan penelitian di bidang pendidikan pada satuan pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan.
4. Pengembang atau perekayasa melakukan pengembangan atau perekayasaan di bidang pendidikan pada satuan pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan tinggi dan pendidikan nonformal.
5. Tenaga perpustakaan melaksanakan pengelolaan perpustakaan pada satuan pendidikan.
6. Tenaga laboratorium membantu pendidik mengelola kegiatan praktikum di laboratorium satuan pendidikan.
7. Teknisi sumber belajar mempersiapkan, merawat, memperbaiki sarana dan prasarana pembelajaran pada satuan pendidikan.
8. Tenaga administrasi menyelenggarakan pelayanan administratif pada satuan pendidikan.
9. Psikolog memberikan pelayanan bantuan psikologis-pedagogis kepada peserta didik dan pendidik pada pendidikan khusus dan pendidikan anak usia dini.
10. Pekerja sosial pendidikan memberikan layanan bantuan sosiologis-pedagogis kepada peserta didik dan pendidik pada pendidikan khusus atau pendidikan layanan khusus.

11. Terapis memberikan pelayanan bantuan fisiologis-kinesiologis kepada peserta didik pada pendidikan khusus.

12. Tenaga kebersihan dan keamanan memberikan pelayanan

Berdasarkan penjabaran diatas disimpulkan bahwa tenaga kependidikan merupakan tenaga yang bertugas merencanakan dan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

2.2.5 Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Dengan Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input) Nugroho (2021) . Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang) Dewi dan Harjoyo (2019). Sedangkan, Menurut Zulfikar dan Alfian (2021) mengatakan bahwa produktivitas dibidang pendidikan adalah ketenagaan, kepandaian/keahlian, teknik pembelajaran, kurikulum, peralatan atau sarana prasarana pendidikan sebagai sistem pendidikan. Seperti yang diungkapkan Enny (2019) salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja, karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan memudahkan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan sehingga produktivitas dapat tercapai.

Dari pengertian tersebut produktivitas kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya, khususnya lingkungan kerja fisik yang terdapat disekitar tempat

pegawai bekerja serta berhubungan langsung dengan pegawai. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan kerja serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal.

Hal tersebut didukung dari hasil penelitian yang dilakukan Yasiri dan Almanshur (2022) tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Karyawan AMP (Asphalt Mixing Plant) PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang”. Berdasarkan hasil perhitungan uji parsial (uji-t), dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusumadewi (2022) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BPR Majalengka Jabar”. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Handayani dan Wahyuhati (2018) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operator Bagian Produksi Pada Perusahaan Manufaktur di PT ABC Batam”. Hasil penelitian menyatakan bahwa kelima faktor yang berhubungan dengan lingkungan kerja fisik yaitu Variabel Suhu, Kebisingan, Getaran, Pencahayaan, dan sirkulasi udara menunjukkan bahwa kelima variabel tersebut berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.3 Kerangka Konseptual



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah SMP-SMA Persiapan Sunggal yang ditujukan kepada tenaga kependidikan yang bekerja di sekolah SMP-SMA Persiapan Sunggal. Berdasarkan data terdapat 35 tenaga kependidikan yang bekerja di sekolah SMP-SMA Persiapan Sunggal. Pada tanggal 16-17 Desember 2022, dilaksanakan penyebaran kuisioner kepada 35 tenaga kependidikan dengan memberikan angket produktivitas kerja dan angket lingkungan kerja fisik. Peneliti menunggu kurang lebih 2 jam untuk mengumpulkan angket yang tersebar. Selanjutnya peneliti melakukan pengskoringan angket kemudian memilah item yang tergolong valid dan tidak valid serta melakukan uji analisis melalui *SPSS*.

3.2 Bahan dan Alat

3.2.1 Bahan

1. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja ini disusun berdasarkan data yang diperoleh dari sekolah. Produktivitas kerja dinilai berdasarkan komponen penilaian yang disusun berdasarkan membuat tujuan, pelaksanaan tugas, menetapkan target pencapaian tujuan, melaksanakan tugas dengan cerdas, melaksanakan tugas dengan efisien, realisasi pekerjaan, realisasi hasil yang dicapai, datang tepat waktu, dan penguasaan bidang pekerjaan.

2. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik disusun berdasarkan jenis-jenis yang terdiri dari Lingkungan kerja Langsung dan Lingkungan Kerja Perantara.

3.2.2 Alat

Skala lingkungan kerja fisik disusun berdasarkan jenis-jenis yang terdiri dari Meja, Kursi, Temperatur, Sirkulasi udara, Pencahayaan, Kebisingan, Kelembapan, Bau tidak sedap, dan Warna. Skala disusun berdasarkan skala likert yang terdiri dari pernyataan favorable dan unfavorable yang berjumlah 30 item.

Tabel 1 Lingkungan Kerja Fisik Sebelum Uji Validitas

Jenis	Favorabel	Unfavorable	Jumlah
Lingkungan Kerja Langsung	12, 19, 16, 27	2, 22, 14, 29	8
Lingkungan Kerja Perantara	10, 21, 4, 20, 13, 7, 1, 9, 3, 25, 30	15, 24, 11, 18, 28, 6, 23, 5, 8, 26, 17	22
TOTAL	15	15	30

3.3 Metodologi Penelitian

Tipe penelitian ini menggunakan tipe penelitian kuantitatif yaitu merupakan cara pengolahan data yang dilakukan dengan jalan menyusun secara sistematis dalam bentuk angka-angka atau persentase, mengenai suatu objek yang diteliti sehingga diperoleh suatu kesimpulan umum Santika dan Suastika (2022).

Jenis penelitian ini digunakan oleh peneliti untuk mengukur tingkat hubungan

lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas pada tenaga kependidikan di SMP-SMA Persiapan Sunggal.

3.4 Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 2 jenis variabel. Variabel pertama adalah variabel terikat (Dependent variabel) dan yang kedua adalah variabel bebas (Independent variabel).

Variabel Bebas adalah : Lingkungan Kerja

Variabel Terikat adalah : Produktivitas Kerja

Definisi operasional merupakan uraian dari variabel-variabel yang digunakan di dalam penelitian berdasarkan indikator-indikatornya. Adapun definisi operasional variabel pada penelitian ini, meliputi :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi tenaga kependidikan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan jenis-jenis lingkungan kerja fisik yaitu Lingkungan kerja langsung dan Lingkungan kerja perantara.

2. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang ataupun jasa secara efektif dan efisien dalam kurun waktu yang ditentukan

sehingga organisasi mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Produktivitas dalam penelitian ini diukur berdasarkan dokumen penilaian produktivitas sekolah.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini jumlah populasi sebanyak 35 tenaga kependidikan yang ada di sekolah SMP-SMA Persiapan Sunggal.

3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016) Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Metode pengambilan sampel menggunakan *total sampling* Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 tenaga kependidikan.

3.6 Prosedur Kerja

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Lingkungan kerja fisik disusun berdasarkan jenis-jenis lingkungan kerja fisik menurut Enny (2019), yaitu Lingkungan kerja langsung dan Lingkungan kerja perantara. Selanjutnya skala produktivitas kerja disusun berdasarkan dokumen penilaian produktivitas kerja yang diperoleh dari kepala sekolah.

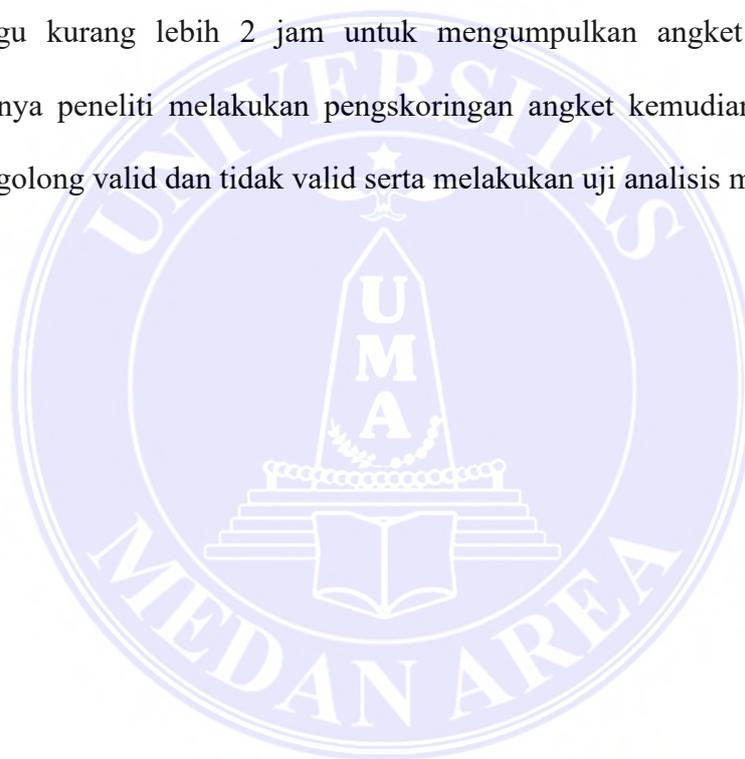
Skala ukur yang digunakan dengan memakai Skala Likert yang berupa 4 pilihan jawaban. Berisikan pernyataan-pernyataan positif (*favourabel*) dan pernyataan negatif (*unfavourabel*). Penilaian yang diberikan pada masing-masing

jawaban subjek pada setiap pernyataan favourabel adalah: Sangat setuju (SS) nilai 4, Setuju (S) nilai 3, Tidak setuju (TS) nilai 2, Sangat tidak setuju (STS) nilai 1. Untuk item berbentuk unfavourabel adalah: Sangat setuju (SS) nilai 1, Setuju (S) nilai 2, Tidak setuju (TS) nilai 3, Sangat tidak setuju (STS) nilai 4.

Peneliti meminta surat izin penelitian dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area pada tanggal 15 Desember 2022 dan surat pengambilan data ditujukan kepada Wakil Rektor Bidang Administrasi Universitas Medan Area untuk melaksanakan pengambilan data di Sekolah SMP-SMA Persiapan Sunggal. Setelah selesai pengambilan surat tersebut peneliti langsung melaksanakan pengambilan data pada tanggal 16 dan 17 Desember 2022 dan kemudian peneliti mengurus surat selesai penelitian dari tempat penelitian yakni Sekolah SMP-SMA Persiapan Sunggal.

Berdasarkan uji skala lingkungan kerja fisik dari 30 item kepada 35 tenaga kependidikan yang bekerja di SMP-SMA Persiapan Sunggal, terdapat 2 butir yang gugur dan 28 butir andal. (Azwar, 2013) mengatakan koefisien validitas kurang daripada 0,300 dianggap sebagai tidak memadai (tidak valid). Teknik uji reliabilitas menggunakan formula *Cronbach Alpha*. Indeks reabilitas yang diperoleh sebesar 0,878. Skala ini dapat dikategorikan andal, sesuai dengan pernyataan (Azwar, 2013), bila koefisien realibilitas semakin tinggi mendekati 1,00 berarti pengukuran semakin reliabel.

Penelitian ini dilaksanakan di sekolah SMP-SMA Persiapan Sunggal yang ditujukan kepada tenaga kependidikan yang bekerja di sekolah SMP-SMA Persiapan Sunggal. Berdasarkan data terdapat 35 tenaga kependidikan yang bekerja di sekolah SMP-SMA Persiapan Sunggal. Pada tanggal 16-17 Desember 2022, dilaksanakan penyebaran kuisisioner kepada 35 tenaga kependidikan dengan memberikan angket produktivitas kerja dan angket lingkungan kerja fisik. Peneliti menunggu kurang lebih 2 jam untuk mengumpulkan angket yang tersebar. Selanjutnya peneliti melakukan pengskoringan angket kemudian memilah item yang tergolong valid dan tidak valid serta melakukan uji analisis melalui *SPSS*.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan memaparkan kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan hasil penelitian. Bagian pertama akan memaparkan kesimpulan dari hasil penelitian an bagian selanjutnya akan memberikan saran yang dapat dipergunakan untuk pihak-pihak tersebut

5.1 Simpulan

1. Berdasarkan hasil analisis korelasi r *Product Moment* diketahui bahwa ada hubungan yang positif antara lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja pada tenaga kependidikan
2. Nilai koefisien korelasi $r_{xy} = 0.538$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,05$, artinya hipotesis yang diajukan diterima sedangkan koefisien determinan (r^2) dari hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0.289$. ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 28.9 % terhadap produktivitas kerja.
3. Mean hipotetik pada lingkungan kerja fisik sebesar 70 dan mean empiric sebesar 87.57. Sedangkan, nilai rata pada produktivitas kerja ialah 23.56. Artinya lingkungan kerja fisik dan produktivitas kerja dikategorikan baik dalam penelitian ini.

5.2 Saran

1. Saran Kepada Subjek Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian maka disarankan agar selalu terus mempertahankan produktivitas kerja dengan cara memelihara lingkungan kerja yang sudah baik, menjaga kebersihan lingkungan kerja, rutin melakukan *maintenance* peralatan kerja seperti *printer* dan komputer sekolah.

2. Saran Kepada Pihak Sekolah SMP-SMA Persiapan Sunggal

Melihat pentingnya meningkatkan produktivitas kerja pada tenaga kependidikan, maka disarankan kepada pihak sekolah agar dapat mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kembali dengan menambah program-program yang menciptakan kondisi dan suasana kerja yang lebih nyaman seperti adanya lomba menghias meja kerja dan lomba membuat kotak alat-alat kantor dari barang bekas yang dilakukan antar guru. Serta menambah program pelatihan seminar dan webinar yang diikuti oleh guru serta membuat ruang kerja menjadi lebih nyaman serta dilakukan pengecatan ulang pada dinding yang sudah mulai pudar.

3. Saran Peneliti Berikutnya

Diharapkan untuk lebih mempersiapkan segala sesuatu yang berkaitan dalam penelitian penelitian termasuk dalam pelaksanaan kepada responden. Lebih fokus kepada variabel yang ingin diteliti, lebih mendalami fenomena serta diharapkan dapat meneliti faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja seperti pendidikan, motivasi, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etika kerja,

gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen, dan kesempatan berprestasi.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2010). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7,(1), 17-23.
- Aryani, M., & Wahida, A. (2018). Pengembangan Karir Dengan Produktivitas Guru. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan di Bidang Administrasi Pendidikan*, 1.
- Azizah , N., & Gunadi, T. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan Pada Bagian Sumber Daya Manusia di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pamulang: UNPAM PRESS.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Halim, R. A., & Kusumayadi, F. (2022). Produktivitas Kerja Pegawai Yang di Pengaruhi Oleh Work From Home (WFH) dan Lingkungan Kerja Selama Masa Pandemi Pada Dinas Perhubungan Kota Bima. *Jurnal Jurima*, 2.
- Hamalik, O. (2001). *Pendidikan Guru, Konsep, dan Strategi*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Handayani, W. N., & Wahyuhati, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operator Bagian Produksi Pada Perusahaan Manufaktur di PT. ABC Batam. *Jurnal Aplikasi Administrasi*, 21.
- Kusumadewi, R. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Standart Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BPR Majalengka Jabar. *Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*, 3.
- Lestari , T., & Trisyulianti, E. (2009). Hubungan Keselamatan dan Kesehatan (K3) Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 1, (1).
- Lestari, P. A., & Sriathi, A. A. (2013). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2.

- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., et al. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Mangkunegara. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada ULP Rayon Woha. *Jurnal Ilmiah psikologi*, 23,(1), 102-107.
- Nainggolan , A., & Sudjiman, P. E. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan The Plaza Residence. *Jurnal Ekonomi, Sosial, dan Humaniora*, 9.
- Nugroho, A. J. (2021). *Tinjauan Produktivitas Dari Sudut Pandang Ergonomi*. Padang: PACE Patnership for Action on Community Education.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3,(2),1-5.
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen, dan Akutansi*, 1,(2).
- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama.
- Putu, Claudia, & Suana. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan The Plaza Residences. *Jurnal Ekonomi, Sosial dan Humaniora*, 3,(9), 138-148.
- Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Studi Empiris)*. Jember: Pustaka Abadi.
- Rumere, K. Y., Marit, L. E., & Tafalas, M. G. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi Sektor Publik Pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Manokwari Selatan. *Jurnal Lensa Ekonomi*, 16.
- Santika, & Suastika. (2022). Implementasi Metode Examples Non Examples Dalam Pembelajaran Daring Untuk Meningkatkan Kemampuan Berpikir Kritis Siswa SD. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Citra Bakti*, 9,(1), 50-61.
- Simarmata, R. M. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon. *Jurnal Ekonomi, Sosial, dan Humaniora*, 2.

- Sugiyono. (2016). Analisis Rasio Keuangan terhadap Profitabilitas pada Perbankan Indonesia. *Jurnal EBBANK*, 7,(1), 11-22.
- Sugiyono. (2018). Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Smartphone Pada Samsung Store Mall Bintaro Exchange. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 1,(3).
- Suryana, A., & Karim, A. A. (2018). Manajemen Capacity Building Tenaga Administrasi Sekolah di Sekolah Laboratorium UPI. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 15.
- Togar, N. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di CV Himudo. *Jurnal Stindo Profesional*, 7.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Warta Edisi*, 3.
- Wibisono, G., Sujadi, D., & Fitriani, N. K. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Hotel The Oberoi Beach Resort Bali. *Jurnal JARMA*, 2.
- Wibowo, N. F., & Prasetyo, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Karyawan AMP (Asphalt Mixing Plant) PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang. *Jurnal JIMBA*, 4.
- Yasiri, F. A., & Almanshur, F. (2022). Pengaruh Konflik Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PG Krebet Batu Malang. *Jurnal Manajemen*, 12.
- Zulfikar, A., & Alfian, T. (2021). Pengukuran Produktivitas Sekolah di SMP Kota Mataram. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Dibidang Administrasi Pendidikan*, 9.

LAMPIRAN A
ALAT UKUR PENELITIAN
KUISIONER

Kepada

Yth. Bapak/ Ibu/ Saudara Responden

Dengan hormat,

Saya adalah Mahasiswi Universitas Medan Area

Nama : Suhaila Farhanin

Prodi : PIO (Psikologi Industri & Organisasi)

Fakultas : Psikologi

Saya sedang melaksanakan penelitian dengan judul “ **Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Dengan Produktivitas Pada Tenaga Kependidikan Di SMP-SMA Persiapan Sunggal**”.

Saya membutuhkan data sebagai informasi untuk proses analisis lebih lanjut pada penelitian ini.

Saya mohonkan dengan hormat, Bapak/Ibu berkenan untuk mengisi kuisisioner berikut sesuai data atau informasi apa adanya, tanpa ada intervensi atau paksaan dari siapapun.

Semua informasi yang kami terima, bersifat rahasia dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penelitian ini.

Saya mengucapkan terima kasih atas partisipasi Bpk/ Ibu/ Sdr. Responden

A. Identitas Responden

Nama : (Insial saja)

Umur :

Jenis Kelamin :

Pendidikan Terakhir :

Divisi/Bagian :

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu /Sdr.

Keterangan :

Sangat Setuju (SS)

Setuju (S)

Tidak Setuju (TS)

Sangat Tidak Setuju (TST)

B. Lingkungan Kerja Fisik

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Kantor menyediakan AC dan ventilasi sehingga kelembapan tetap terjaga				
2.	Meja kerja saya membuat saya sulit bergerak saat bekerja				
3.	Warna cat dinding ruangan kantor saya membuat saya nyaman dalam bekerja				
4.	Saya rasa diruang kerja saya terdapat sirkulasi udara yang baik				
5.	Udara di kantor membuat saya merasa sesak dan pengap				
6.	Suara kendaraan membuat saya merasa terganggu ketika bekerja				
7.	Sekolah memasang bahan kedap suara agar pegawai dapat berkonsentrasi saat bekerja				
8.	Di ruang kerja saya perlu menggunakan pewangi ruangan				
9.	Bau makanan di ruang kerja membuat saya merasa mual				
10.	Suhu diruang kerja saya sejuk sehingga saya nyaman saat bekerja				
11.	Udara di ruang kerja saya terasa pengap				
12.	Meja kerja saya sesuai dengan ukuran tubuh saya				
13.	Pencahayaan lampu dan sinar matahari ditempat saya bekerja sudah baik				
14.	Kursi diruang kerja saya terlalu pendek membuat saya kelelahan saat menulis				

15.	Saya merasa tidak nyaman karena ruangan kerja saya terasa panas sehingga mengakibatkan kelelahan saat bekerja				
16.	Saya dapat bekerja duduk lebih dari 1 jam dan tidak merasa lelah				
17.	Saya merasa cat diruang kerja saya sudah pudar sehingga penglihatan saya terganggu				
18.	Saya merasa pencahayaan di ruang kerja saya kurang baik				
19.	Meja dan kursi dikantor saya jumlahnya sesuai dengan jumlah tenaga kependidikan				
20.	Di setiap ruang kerja terdapat sirkulasi udara yang baik				
21.	Suhu diruang kantor saya sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja				
22.	Tidak tersedianya meja kerja untuk meletakkan berkas dan alat kantor				
23.	Suara musik dari speaker dapat mengganggu ketenangan saya dalam bekerja				
24.	Kantor saya terasa panas dikarenakan tidak memiliki asbes				
25.	Ada keseraian antara warna alat kantor dengan ruangan				
26.	Konsentrasi saya terganggu dengan lingkungan yang tidak nyaman seperti bau-bauan yang tidak sedap				
27.	Saya merasa betah duduk di kursi kantor tempat saya bekerja				
28.	Pencahayaan pada tiap ruang kantor tidak sesuai dengan kebutuhan				
29.	Kantor saya kekurangan kursi sehingga mengganggu proses bekerja				
30.	Warna lantai ruang kantor tidak menimbulkan pantulan cahaya yang dapat mengganggu penglihatan.				



INSTRUMEN PENILAIAN PRODUKTIVITAS KERJA DAN KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN SMP-SMA PERSIAPAN SUNGGAL

Nama Tenaga Kependidikan : _____

Jabatan : _____

No	Item Penilaian Produktivitas	Penilaian		
		SB	B	K
		31-40	21-30	10-20
1.	Membuat tujuan pelaksanaan tugas			
2.	Menetapkan target pencapaian tujuan			
3.	Melaksanakan tugas dengan tepat			
4.	Memenuhi batas waktu			
5.	Melaksanakan tugas dengan cerdas			
6.	Melaksanakan tugas dengan efisien			
7.	Realisasi pekerjaan			
8.	Realisasi hasil yang dicapai			
9.	Datang tepat waktu			
10.	Penguasaan bidang pekerjaan			

Sebaran Data Produktivitas Kerja

No	Nama	Jabatan	Nilai	Predikat
1	Agnes Chita Riski, S.Pd	Wakil Kepala Sekolah	28	Baik
2	Triana, S.Pd	Wakil Kepala Sekolah	27	Baik
3	Ridha Khairani, S.Pd	Kepala Tata Usaha/Tenaga Administrasi	30	Baik
4	Siti Aminah, S.Pd	Tata Usaha/ Tenaga Administrasi	30	Baik
5	Zaki Alradzsyad, S.Pd	Kepala Tata Usaha/ Tenaga Administrasi	27	Baik
6	Reza Fachri Azmi, S.E	Tata Usaha/ Tenaga Administrasi	21,5	Baik
7	Elly Dawati, S.E	Bendahara	20	Kurang
8	Siti Aisyah, S.Pd	Bendahara	18	Kurang
9	Mayang Suci Zafira	Bendahara	21	Baik
10	Salwa Zifana	Kesiswaan	28	Baik
11	Afifa Nazira	Kesiswaan	27	Baik
12	Suhaila Farhanin	Bimbingan Konseling	30	Baik
13	Aisyah Mardiah	Bimbingan Konseling	22	Baik
14	Kamisah Ergbergh, S.Pd	Laboratorium bahasa	20	Kurang
15	Hana Teresia, S.Pd	Laboratorium bahasa	15	Kurang
16	Najwan Akbar Ayyasi	Laboratorium sains	19	Kurang
17	Zidan Maulana Iqbal	Laboratorium sains	17	Kurang
18	Alfisyahri Reza, S.Kom	Laboratorium komputer	21	Baik
19	Zakiyah Fadillah Herlambang, S.E	Laboratorium komputer	24	Baik
20	Mujiono	Tenaga Kebersihan	25	Baik
21	Hotman Ritonga	Tenaga Kebersihan	29	Baik
22	Iman Maulana Fakhri, S.Pd	Tenaga Keamanan	24	Baik
23	Dzul Fadhly Bancin, S.H	Tenaga keamanan	27	Baik

24	Eva Diana, S.E	Kantin	28	Baik
25	Lely Marlina, S.E	Kantin	30	Baik
26	Uut	Kantin	15	Kurang
27	Rindi Ismaya	Kantin	17	Kurang
28	Khairiah Ivanka, S.H	Petugas Perpustakaan	19	Kurang
29	Khairunnisa, S.P	Petugas perpustakaan	15	Kurang
30	Juandra Sinaga, S.Pd	Operator	25	Baik
31	Rifki Idqhan Fakhi, S.Kom	Operator	23	Baik
32	Masansyari, S.Kom	Teknisi	16	Kurang
33	Raja Asyauki Mhd Yusuf, S.H	Teknisi	29	Baik
34	Sri Bunga Dinda, S.Sos	Koperasi	27	Baik
35	Dahlan, S.Sos	Koperasi	30	Baik

Sebaran Data Lingkungan Kerja Fisik

1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4
3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3
6	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4
7	3	1	3	2	3	3	4	3	3	4	1	4	3	3	3	4	3	3
8	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3
9	4	2	4	3	4	3	3	4	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2
12	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
13	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1
14	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2
15	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	1
16	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	4	3	3	2	3
17	3	3	4	3	3	2	2	1	3	4	2	3	3	4	3	4	1	2
18	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	1	2
19	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	2	3
20	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2
21	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3
22	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3
23	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4
24	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
25	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4
26	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
27	3	2	4	3	3	4	3	1	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3
28	3	2	4	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4
29	4	3	4	4	3	2	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4
30	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	1	4
31	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	1	3	4
32	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4
33	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	2	3
34	4	4	3	3	4	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2
35	4	3	4	3	3	3	1	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3



LAMPIRAN C

UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS

RELIABILITY

/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/10/23

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

Access From (repository.uma.ac.id)20/10/23

```

aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15
aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23
aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30
/SCALE('Lingkungan Kerja Fisik') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Notes		
Output Created		23-JUN-2023 19:57:23
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	DataSet0 <none> <none> <none> 35
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. RELIABILITY /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 /SCALE('Lingkungan Kerja Fisik') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Syntax		
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,00 00:00:00,04

[DataSet0]

Scale: Lingkungan Kerja Fisik

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,878	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aiitem_1	3,43	,558	35
aiitem_2	3,43	,655	35
aiitem_3	2,86	,733	35
aiitem_4	3,31	,583	35
aiitem_5	3,66	,539	35
aiitem_6	3,37	,490	35
aiitem_7	3,17	,568	35
aiitem_8	2,80	,677	35
aiitem_9	2,74	,780	35
aiitem_10	2,74	,741	35
aiitem_11	2,17	,923	35
aiitem_12	3,23	,547	35
aiitem_13	3,06	,725	35
aiitem_14	3,00	,728	35
aiitem_15	3,49	,507	35
aiitem_16	3,46	,505	35
aiitem_17	3,37	,490	35
aiitem_18	3,29	,458	35
aiitem_19	2,94	,416	35
aiitem_20	2,54	,657	35
aiitem_21	2,54	,817	35
aiitem_22	2,11	,932	35
aiitem_23	3,46	,657	35
aiitem_24	3,20	,677	35
aiitem_25	2,89	,796	35
aiitem_26	3,49	,507	35
aiitem_27	3,49	,507	35
aiitem_28	3,34	,482	35
aiitem_29	3,34	,591	35
aiitem_30	2,94	,725	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	89,43	79,840	,304	,877
aitem_2	89,43	79,076	,316	,877
aitem_3	90,00	75,235	,583	,870
aitem_4	89,54	78,608	,410	,875
aitem_5	89,20	79,224	,382	,876
aitem_6	89,49	80,728	,252	,878
aitem_7	89,69	79,398	,342	,876
aitem_8	90,06	75,585	,606	,870
aitem_9	90,11	74,281	,617	,869
aitem_10	90,11	74,869	,605	,870
aitem_11	90,69	73,634	,549	,871
aitem_12	89,63	77,240	,587	,872
aitem_13	89,80	76,459	,489	,873
aitem_14	89,86	77,950	,366	,876
aitem_15	89,37	79,593	,369	,876
aitem_16	89,40	80,012	,323	,877
aitem_17	89,49	78,728	,485	,874
aitem_18	89,57	79,546	,419	,875
aitem_19	89,91	78,845	,564	,873
aitem_20	90,31	76,987	,500	,873
aitem_21	90,31	76,692	,407	,875
aitem_22	90,74	77,667	,383	,880
aitem_23	89,40	78,365	,377	,876
aitem_24	89,66	78,055	,390	,875
aitem_25	89,97	75,793	,488	,873
aitem_26	89,37	81,240	,185	,879
aitem_27	89,37	79,593	,369	,876
aitem_28	89,51	81,316	,388	,879
aitem_29	89,51	78,845	,380	,876
aitem_30	89,91	78,316	,338	,877

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
92,86	83,185	9,121	30



LAMPIRAN D

UJI NORMALITAS & LINIERITAS

NPAR TESTS

/K-S (NORMAL) =x y

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/10/23

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

Access From (repository.uma.ac.id)20/10/23

NPar Tests

Notes	
Output Created	23-JUN-2023 20:09:15
Comments	
Input	Active Dataset DataSet1 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data 35 File Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=x y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time 00:00:00,00 Elapsed Time 00:00:00,06 Number of Cases Allowed ^a 157286

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet1]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Lingkungan Kerja Fisik	35	87,57	9,040	75	112
Produktivitas	35	23,56	5,060	15	30

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Lingkungan Kerja Fisik	Produktivitas
N	35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	87,57
	Std. Deviation	9,040
	Absolute	,169
Most Extreme Differences	Positive	,169
	Negative	-,093
Kolmogorov-Smirnov Z	1,000	1,068

Asymp. Sig. (2-tailed)	,270	,204
------------------------	------	------

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

```
MEANS TABLES=y BY x
/CELLS MEAN COUNT STDDEV
/STATISTICS ANOVA LINEARITY.
```

Means

Notes	
Output Created	23-JUN-2023 20:09:33
Comments	
Input	Active Dataset DataSet1 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data 35 File Definition of Missing Missing Value Handling Cases Used Syntax Processor Time 00:00:00,00 Resources Elapsed Time 00:00:00,01

[DataSet1]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Produktivitas * Lingkungan Kerja Fisik	35	100,0%	0	0,0%	35	100,0%

Report

Produktivitas

Lingkungan Kerja Fisik	Mean	N	Std. Deviation
75	15,00	1	.
77	19,50	2	6,364
78	20,75	2	1,061
79	22,33	3	4,933
81	28,00	1	.
83	21,25	4	4,349
85	21,83	6	5,672
86	27,50	2	3,536
87	19,00	1	.
89	23,33	3	4,041
94	27,00	1	.
95	24,00	3	6,000
97	30,00	1	.
98	29,00	3	1,732
112	29,00	2	,000
Total	23,56	35	5,060

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas * Lingkungan Kerja Fisik	(Combined)	439,344	14	31,382	1,456	,216
	Between Groups	251,746	1	251,746	11,681	,003
	Linearity	187,598	13	14,431	,670	,769
	Deviation from Linearity					
	Within Groups	431,042	20	21,552		
Total		870,386	34			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Produktivitas * Lingkungan Kerja Fisik	,538	,289	,710	,505

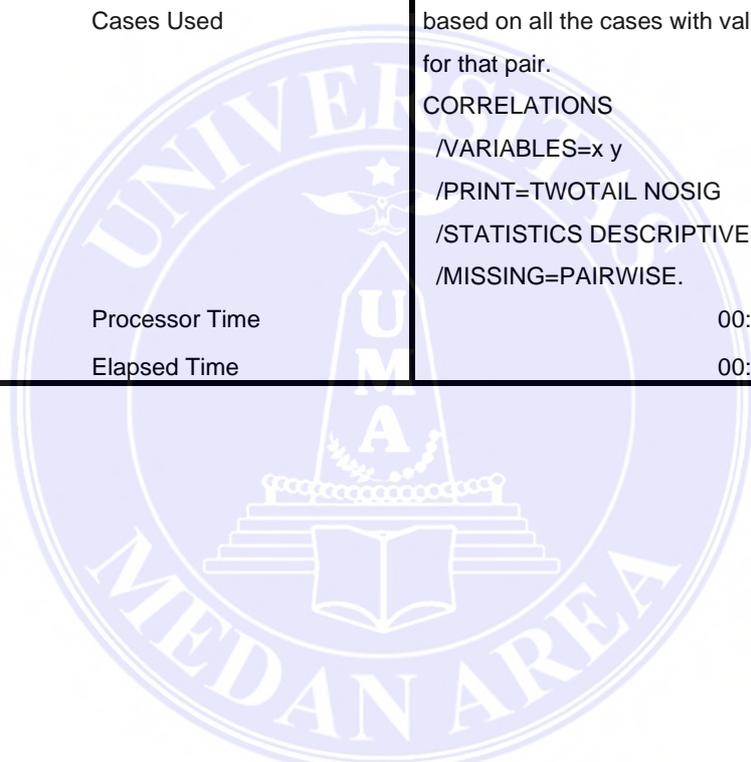
CORRELATIONS

/VARIABLES=x y
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /STATISTICS DESCRIPTIVES
 /MISSING=PAIRWISE .

Correlations

Notes

Output Created		23-JUN-2023 20:11:29
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	35
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		<p>CORRELATIONS</p> <p>/VARIABLES=x y</p> <p>/PRINT=TWOTAIL NOSIG</p> <p>/STATISTICS DESCRIPTIVES</p> <p>/MISSING=PAIRWISE.</p>
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,05



[DataSet1]

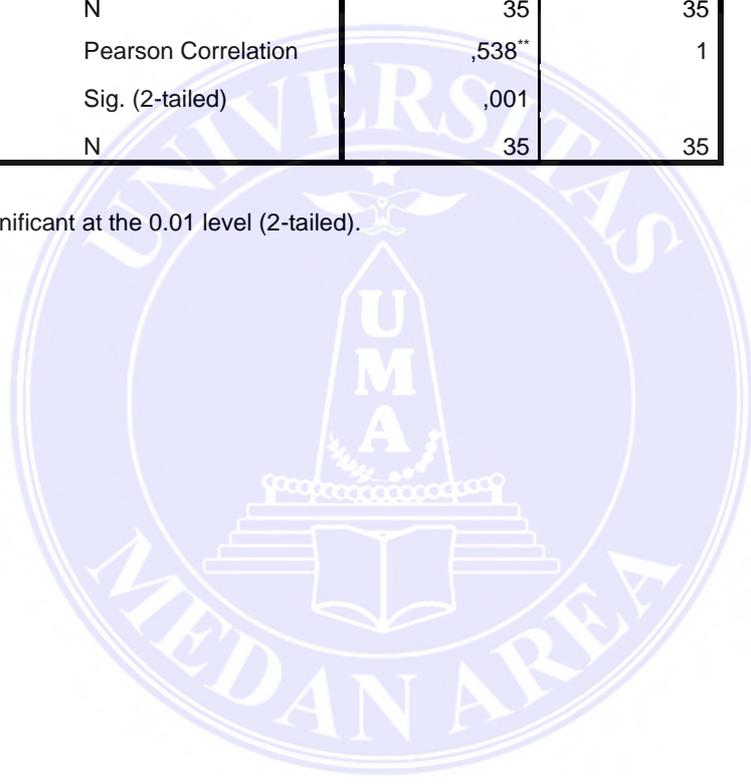
Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Lingkungan Kerja Fisik	87,57	9,040	35
Produktivitas	23,56	5,060	35

Correlations

		Lingkungan Kerja Fisik	Produktivitas
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	1	,538**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	35	35
Produktivitas	Pearson Correlation	,538**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).





HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA FISIK DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMP-SMA PERSIAPAN SUNGGAL

The Correlatation Between of Physyical Work Environment And Work Productivity In Teaching Staff at the Sunggal Persiapan Middle Schools and Senior High Schools

Suhaila Farhanin¹⁾, Ira Kesuma Dewi, M.Psi²⁾

1) Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Produktivitas Kerja pada Tenaga Kependidikan di SMP-SMA Persiapan Sunggal. Subjek penelitian ini ialah tenaga kependidikan di SMP-SMA Persiapan Sunggal. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 tenaga kependidikan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja fisik dengan produktivitas kerja pada tenaga kependidikan di SMP-SMA Persiapan Sunggal. Adapun metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala lingkungan kerja fisik. Metode analisis data yang digunakan adalah *Product Moment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan produktivitas kerja pada tenaga kependidikan di SMP-SMA Persiapan Sunggal, dengan $r_{xy} = 0.538$ dan $p = 0.000 < 0.05$. Koefisien determinan (r^2) dengan nilai 0.289, menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 28.9%. Berdasarkan pada penelitian ini diketahui bahwa tenaga kependidikan di SMP-SMA Persiapan Sunggal memiliki tingkat produktivitas kerja yang baik didapat berdasarkan dari nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 23.56. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja fisik dengan produktivitas kerja, dimana semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Produktivitas Kerja, Tenaga Kependidikan

Abstract

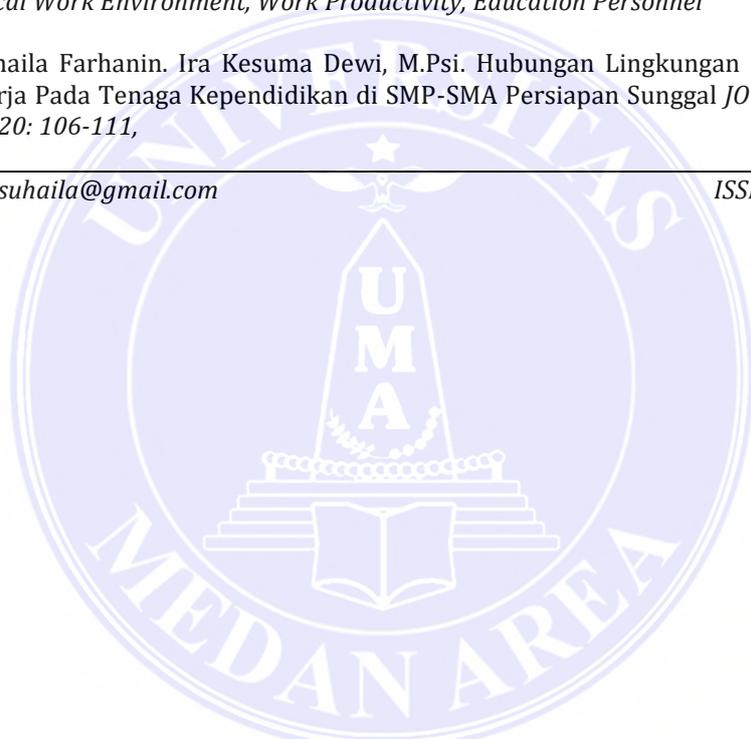
This study was to determine the correlation of physical work environment and work productivity in teaching staff at the Sunggal Persiapan Middle Schools. The subjects in this study were teaching staff at the Sunggal Persiapan Middle Schools. The sampling technique in this study used a total sampling technique. The sample in this study was 35 educational staff. The hypothesis in this study is that there is a positive correlation between the physical work environment and work productivity in teaching staff at the Sunggal Persiapan Middle School. As data for collection method in this study uses a productivity scale and a physical work environment scale. The data analysis method used is Product Moment. The results showed that there was a relationship between of physical work environment and the work productivity of the teaching staff at the Sunggal Persiapan Junior High Schools, with $r_{xy} = 0.538$ and $p = 0.000 < 0.05$. The determination coefficient (r^2) with a value of 0.289 indicates that the physical work environment affects work productivity by 28.9%. Based on this research, it is known that the teaching staff at the Sunggal Persiapan Middle School and High School have a good level of work productivity obtained based on the average value obtained of 23.56. This shows that there is a positive correlation between of physical work environment and work productivity, where the better the work environment, the higher work productivity.

Keywords: Physical Work Environment, Work Productivity, Education Personnel

How to Cite: Suhaila Farhanin, Ira Kesuma Dewi, M.Psi. Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Dengan Produktivitas Kerja Pada Tenaga Kependidikan di SMP-SMA Persiapan Sunggal *JOUSKA: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(1) 2020: 106-111,

*E-mail: farhaninsuhaila@gmail.com

ISSN xxxx-xxxx (Online)



PENDAHULUAN

Tenaga Administrasi Sekolah (TAS) merupakan salah satu dari bagian tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan dalam sekolah merupakan posisi yang tak kalah penting dalam suatu lembaga pendidikan. Tenaga kependidikan merupakan *skateholder* yang ada di sekolah. Tenaga kependidikan merupakan sumber daya manusia di sekolah yang tidak terlibat langsung dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar tetapi berperan mendukung kelancaran proses pembelajaran dan administrasi sekolah.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Panjaitan (2017). Penelitiannya dilakukan di Medan, dengan menggunakan metode kuantitatif terhadap 50 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan Wahyuningsih (2018). Penelitiannya dilakukan di Nias, dengan menggunakan metode analisis linier sederhana terhadap 50 pegawai serta dosen di Perguruan Tinggi Nias IKIP Gunung Sitoli.

METODE PENELITIAN

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Lingkungan kerja fisik disusun berdasarkan jenis-jenis lingkungan kerja fisik menurut Enny (2019), yaitu Lingkungan kerja langsung dan Lingkungan kerja perantara. Selanjutnya skala produktivitas kerja disusun berdasarkan dokumen penilaian produktivitas kerja yang diperoleh dari kepala sekolah.

Skala ukur yang digunakan dengan memakai Skala Likert yang berupa 4 pilihan jawaban. Berisikan pernyataan-pernyataan positif (*favourabel*) dan pernyataan negatif (*unfavourabel*). Penilaian yang diberikan pada masing-masing jawaban subjek pada setiap pernyataan *favourabel* adalah: Sangat setuju (SS) nilai 4, Setuju (S) nilai 3, Tidak setuju (TS) nilai 2, Sangat tidak setuju (STS) nilai 1. Untuk item berbentuk *unfavourabel* adalah: Sangat setuju (SS) nilai 1, Setuju (S) nilai 2, Tidak setuju (TS) nilai 3, Sangat tidak setuju (STS) nilai 4.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pada hasil analisis korelasi *r product moment* menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja fisik dengan produktivitas kerja dengan nilai koefisien (r_{xy}) = 0.538 dengan nilai Sig. $p = 0.000 < 0.05$. Artinya, hipotesis yang diajukan diterima yakni terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja fisik dengan produktivitas kerja dimana semakin tinggi lingkungan kerja fisik maka semakin tinggi produktivitas kerja. Mean hipotetik pada lingkungan kerja fisik sebesar 70 dan mean empirik sebesar 87.57 sedangkan nilai rata pada produktivitas kerja ialah 23.56. Artinya, lingkungan kerja fisik dan produktivitas kerja dikategorikan baik dalam penelitian ini. Koefisien determinan (r^2) hubungan variabel bebas (x) dengan variabel terikat (y) yaitu (r^2) = 0.289. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 28.9% terhadap produktivitas kerja. Salah satu faktor produktivitas kerja adalah lingkungan kerja yang baik, Lingkungan kerja yang baik sangat berarti bagi produktivitas kerja walaupun nilai koefisien korelasi hanya sebesar 28.9% dan sisa nya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Adapun faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja ialah pendidikan, motivasi, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen, dan kesempatan berprestasi.

Dalam segi warna, warna memiliki pengaruh dalam diri manusia karena komposisi warna dapat menimbulkan rasa yang menyenangkan begitupun sebaliknya sedangkan warna yang tidak tepat dapat mengganggu pandangan mata serta warna cat pada dinding yang sudah memudar sebaiknya diganti ataupun dilakukan pengecatan ulang. Pencahayaan terdiri dari cahaya listrik dan cahaya matahari dalam menjalankan tugasnya tenaga kependidikan membutuhkan pencahayaan yang cukup baik melalui listrik maupun sinar matahari apalagi pekerjaan yang membutuhkan ketelitian

contohnya sebagai bendahara yang harus teliti dalam pembuatan laporan keuangan. Sinar matahari yang masuk sebaiknya juga diperhatikan jangan menimbulkan silau atau mengganggu pandangan mata. Sirkulasi udara juga harus memiliki ventilasi udara yang cukup lebar terutama bagi ruangan yang penuh dengan tenaga kependidikan. Jika sirkulasi udara kurang atau pengap dapat ditambah dengan kipas ataupun *air condition* (AC). Kebisingan dalam ruangan hendaknya dihilangkan atau mungkin setidaknya dikurangi. Dikarenakan dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja yang berdampak pada pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat lingkungan kerja fisik dikategorikan baik ini berarti tenaga kependidikan sudah mendapatkan lingkungan kerja yang baik, hanya saja terdapat beberapa hal yang menurut tenaga kependidikan belum sesuai dengan harapan seperti yang diungkapkan pada fenomena sebelumnya. Pada fenomena sebelumnya lingkungan kerja fisik kurang baik dan produktivitas kerja rendah tetapi setelah dilakukan penelitian hasil data berbanding terbalik dengan fenomena yaitu lingkungan kerja dan produktivitas tinggi hal ini dikarenakan banyak faktor seperti : tenaga kependidikan menjaga nama baik pribadi dan citra sekolah, ketidakjujuran atau ketidakseriusan responden pada saat menjawab pernyataan yang mungkin disebabkan karena situasi dan kondisi yang berbeda-beda sehingga jawaban responden tidak mencerminkan keadaan yang sebenarnya. Walaupun dengan fasilitas sekolah yang kurang lengkap tenaga kependidikan tetap berupaya semaksimal mungkin dengan fasilitas seadanya mereka tetap dapat bekerja secara maksimal, serta tidak semua tenaga kependidikan memiliki produktivitas yang rendah beberapa dari mereka memiliki produktivitas yang tinggi inilah yang mengakibatkan hasil berbeda dengan fenomena sebelumnya.

Lingkungan kerja yang baik merupakan hal yang harus dipenuhi oleh setiap sekolah. karena dengan lingkungan kerja yang baik tenaga kependidikan akan memiliki ruangan kerja yang memadai serta melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal. Sehingga tenaga kependidikan akan lebih produktif dalam melaksanakan tugasnya masing-masing salah satu caranya dengan membuat suasana lingkungan kerja tersebut menjadi menyenangkan yaitu dengan menjaga supaya ventilasi yang baik memungkinkan masuknya udara segar ketempat pekerjaan, tata ruang yang rapi dan perabot yang rapi menimbulkan rasa estetika yang tinggi, lingkungan kerja yang bersih menjadikan rasa senang berada dalam sekolah dalam waktu yang lama.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis korelasi *r Product Moment* diketahui bahwa ada hubungan yang positif antara lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja pada tenaga kependidikan. Nilai koefisien korelasi $r_{xy} = 0.538$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,05$, artinya hipotesis yang diajukan diterima sedangkan koefisien determinan (r^2) dari hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0.289$. ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 28.9 % terhadap produktivitas kerja. Mean hipotetik pada lingkungan kerja fisik sebesar 70 dan mean empiric sebesar 87.57. Sedangkan, nilai rata pada produktivitas kerja ialah 23.56. Artinya lingkungan kerja fisik dan produktivitas kerja dikategorikan baik dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2010). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7,(1), 17-23.
- Aryani, M., & Wahida, A. (2018). Pengembangan Karir Dengan Produktivitas Guru. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan di Bidang Administrasi Pendidikan*, 1.
- Azizah, N., & Gunadi, T. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan Pada Bagian Sumber Daya Manusia di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pamulang: UNPAM PRESS.
- Suhaila Farhanin. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.

Halim, R. A., & Kusumayadi, F. (2022). Produktivitas Kerja Pegawai Yang di Pengaruhi Oleh Work From Home (WFH) dan Lingkungan Kerja Selama Masa Pandemi Pada Dinas Perhubungan Kota Bima. *Jurnal Jurima*, 2.

Hamalik, O. (2001). *Pendidikan Guru, Konsep, dan Strategi*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Handayani, W. N., & Wahyuhati, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operator Bagian Produksi Pada Perusahaan Manufaktur di PT. ABC Batam. *Jurnal Aplikasi Administrasi*, 21.

Kusumadewi, R. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Standart Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BPR Majalengka Jabar. *Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*, 3.

Lestari, T., & Trisyulianti, E. (2009). Hubungan Keselamatan dan Kesehatan (K3) Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 1, (1).

Lestari, P. A., & Sriathi, A. A. (2013). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2.

