

# ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT PANTI NUGROHO YOGYAKARTA

Thomas A Radito  
STIE IEU Yogyakarta

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik terhadap Produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta dan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit panti Nugroho Yogyakarta. Adapun sampel yang diambil adalah sebanyak 100 responden. Dalam penelitian ini menggunakan data primer dan jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif, sedangkan alat yang digunakan berupa kuesioner.

Metode analisis data yang digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian ini adalah: (1) Analisis kualitatif yang meliputi karakteristik responden; (2) Uji instrument penelitian yang meliputi uji validitas dan reliabilitas (4) Analisis kuantitatif yang meliputi analisis regresi linear sederhana dan uji hipotesis yang meliputi uji t, uji f dan uji R<sup>2</sup> (determinasi).

Adapun hasil dari pengujian validitas dan reliabilitas untuk kuesioner yang diperoleh hasil bahwa 18 butir pertanyaan yang digunakan telah valid sebagai alat penduga, sedangkan pada pengujian grafik histogram dan normal plot, data berdistribusi normal dimana arah kurva simetris, sementara titik mengikuti arah diagonal. Untuk uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) mempunyai nilai  $t_{hitung}$  (9,328) >  $t_{tabel}$  (1,6606) dan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) mempunyai nilai  $t_{hitung}$  (9,097) >  $t_{tabel}$  (1,6606). Uji simultan (Uji F) untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) mempunyai nilai  $F_{hitung}$  (208,878) >  $F_{tabel}$  (3,090). Variabel penduga paling dominan adalah variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) dengan nilai keofisiennya paling besar yaitu 0,796. Sedangkan nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,812, artinya kontribusi yang diberikan oleh variabel Lingkungan kerja Fisik ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) adalah sebesar 81,20% sedangkan sisanya sebesar 1,80 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja non Fisik dan Produktivitas Kerja karyawan.

## PENDAHULUAN

Lingkungan kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di tempat kerja. Lingkungan kerja adalah segala kondisi yang berada di sekitar karyawan yang dihubungkan dengan terjadinya perubahan psikologis dalam diri karyawan yang bersangkutan (Nitisemito, 2000; Schultz, 2006). Selain itu definisi lain dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009:26)

yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2009) yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Gie (2000) lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang ada di sekitar yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2009) "Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan". Pendapat lain muncul mengenai lingkungan kerja non fisik dan serupa dengan pendapat Sedarmayanti di atas yaitu diungkapkan oleh Nitisemito (2000), perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki jabatan yang sama di perusahaan.

Produktivitas berarti kemampuan menghasilkan sesuatu. Sedangkan kerja berarti kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah mata pencaharian (Poerwadarminta,1984). Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum (The Liang Gie,1982). Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Perusahaan harus memperhatikan kondisi lingkungan tempat bekerja mulai dari penerangan, fentilasi udara, kenyamanan, keamanan dan kebersihan tempat kerja. Lingkungan kerja yangnyaman akan mengakibatkan karyawan akan semangat dalam bekerja karena setengah dalam sehari waktu mereka dihabiskan dalam lingkungan kerja tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja karyawan. Memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan berarti berusaha menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para karyawan sebagai pelaksana kerja pada tempat kerja tersebut. Kerja produktif tidak saja memerlukan keterampilan kerja, penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja, namun juga lingkungan kerja yang nyaman yang mampu menunjang kelancaran penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk menulis skripsi dengan judul "**Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta**".

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka masalah yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah faktor lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta baik secara parsial maupun menyeluruh?
2. Seberapa besar pengaruh faktor lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan RumahSakit Panti Nugroho Yogyakarta baik secara parsial maupun menyeluruh?
3. Variabel independen (lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) atau lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) manakah yang lebih dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta?

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah faktor lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta baik secara parsial maupun menyeluruh, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta baik secara parsial maupun menyeluruh, dan untuk mengetahui variabel independen (lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) atau lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ )) manakah yang lebih dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta.

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

### **Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik**

Menurut Aditya Kusuma (2007) Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mengemban tugas-tugas yang ada.

Menurut Nitiseminto dalam Sukmawati (2008), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Menurut Maharani (2009), bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan tempat kerja seseorang karyawan yang meliputi lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik yang mempengaruhi pekerja dalam menjalankan berbagai tugasnya.

Menurut Ahyari dalam Susilo (2008), bahwa lingkungan kerja adalah merupakan suatu lingkungan dimana karyawan tersebut bekerja. Menurut Sedarmayanti dalam Susilo (2008), menyatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Akinyele Samuel Taiwo (2010) dalam journalnya yang berjudul "*The influence of work environment on workers productivity: A case of selected oil and gas industry in Lagos, Nigeria*" berpendapat bahwa bayaran yang tinggi, lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Angraini, Putri (2012) dalam journalnya yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Brem Bali Firma Udiyana Di Sanur, Denpasar" menyimpulkan bahwa tidak ada seorangpun karyawan yang menyatakan lingkungan kerjanya sempurna sekali dan begitu juga tidak seorangpun yang menyatakan lingkungan kerjanya kurang sekali, sehingga lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan

Menurut Kekalainen, Pirjo et al (2010) dalam journal yang berjudul "*Effect of reduced summer indoor temperature on symptoms, perceived work environment and productivity in office work*" menyimpulkan bahwa dengan adanya renovasi, kenyamanan ruangan, suhu ruangan dan kualitas udara dapat meningkatkan produktivitas kerja sebesar 4,4 persen.

### **Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2001:21), 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 dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- b. 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.

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

### **Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Sadarmayanti (2001), Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Alex Nitisemito (2000) Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Suryadi Perwiro Sentoso (2001) yang mengutip pernyataan Prof. Myon Woo Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Menurut Subroto dalam Amstrong (2004) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah :

#### **1. Faktor Status Sosial**

Semakin tinggi jabatan seseorang, semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

#### **2. Faktor Hubungan Kerja Dalam Organisasi**

Hubungan kerja yang ada dalam organisasi adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan atau pimpinan.

#### **3. Faktor Sistem informasi**

Hubungan kerja akan dapat berjalan baik apabila ada komunikasi yang baik antara anggota organisasi. Adanya komunikasi akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti, satu sama lain dapat menghilangkan perselisihan salah paham.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah penerangan/cahaya di tempat kerja, temperatur/suhu udara di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau tidak sedap ditempat kerja, tata warna

di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, musik di tempat kerja, dan keamanan di tempat kerja

Berikut ini akan diuraikan masing-masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia, yaitu :

a. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu; cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung, dan cahaya setengah tidak langsung.

b. Temperatur di Tempat Kerja

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

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

c. Kelembaban di Tempat Kerja

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

d. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

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

e. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu lamanya kebisingan, intensitas kebisingan, dan frekuensi kebisingan. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

f. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan, dan timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

g. Bau-bauan di Tempat Kerja

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

h. Tata Warna di Tempat Kerja

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

i. Dekorasi di Tempat Kerja

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

j. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

k. Keamanan di Tempat Kerja

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

### **Pengertian Produktivitas Kerja**

*International Labour Organization* mendefinisikan pengertian produktivitas adalah perbandingan antara apa yang dihasilkan (*output*) dengan apa yang dimasukkan (*input*). (Anonim, 2005).

Dari definisi di atas nampak dua hal mendasar yang menjadi titik tolak produktivitas, yaitu adanya masukan (*input*) dan adanya keluran/hasil (*output*). Pengertian produktivitas diperjelas oleh Muchdarsyah Sinungan yang menyatakan bahwa: Hubungan hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Misalnya saja, produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masuk. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai.

Menurut Sinungan (2007), Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang dan jasa-jasa: Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang.

Jadi, produktivitas tidak hanya diukur dengan perbandingan antara masukan dengan keluaran, namun juga oleh besarnya hasil yang diperoleh sebagai akibat dari pemanfaatan sumber-sumber yang tersedia. Produktivitas tidak hanya terbatas pada hasil yang diperoleh dalam memproduksi barang dan jasa, namun juga kemampuan sumber daya manusia yang tersedia.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas**

Menurut Timpe, Dale A (dalam Sri Budi Cantika Yuli 2005) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang sekaligus sebagai faktor kunci untuk mencapai produktivitas dan kreativitas yang tinggi, yaitu :

a. Keahlian dan manajemen yang bertanggung jawab

Manajemen adalah faktor utama dalam setiap produktivitas perusahaan dan merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh semua perusahaan dalam mencapai puncak produktivitas. Untuk mencapai produktivitas tinggi, setiap anggota manajemen harus diberi motivasi tinggi, positif, dan secara penuh ikut melaksanakan pekerjaan (bertanggung jawab) sesuai keahlian yang dimiliki.

b. Kepemimpinan yang luar biasa

Dari semua faktor, kepemimpinan manajerial memiliki pengaruh terbesar dalam produktivitas. Pemimpin sejati menghasilkan orang-orang dan organisasi-organisasi terbaik karena pemimpin mengeluarkan reaksi-reaksi emosional positif yang kuat, dan orang cenderung memenuhi kebutuhan mereka dan tumbuh di bawah kepemimpinan yang efektif. Oleh karena itu, penting sekali bahwa manajemen bertindak sebagai katalis dalam meningkatkan potensi kepemimpinan yang sudah ada dalam organisasi.

c. Kesederhanaan organisasi dan operational

Susunan organisasi harus diusahakan agar sederhana, luwes, dan dapat disesuaikan dengan perubahan, selalu berusaha mengadakan jumlah tingkat minimum yang konsisten dengan operasi yang efektif. Semua kendala operasional harus dikurangi hanya pada yang benar-benar diperlukan. Peraturan, prosedur, dan birokrasi seminimal mungkin, sehingga memberikan kebebasan bekerja secara maksimal pada karyawan.

d. Kepegawaian yang efektif

Menambah lebih banyak karyawan belum tentu berarti meningkatkan produktivitas. Dan sebelum memperkerjakan orang baru, seharusnya dipastikan dahulu bahwa karyawan yang ada sekarang sudah berkinerja menurut kemampuan.

e. Tugas yang menantang

Tugas merupakan kunci untuk proses yang kreatif dan produktif. Setiap individu mempunyai suatu suasana khusus kegiatan kreatif dan produktif yang tinggi. Yang perlu dipahami disini adalah jangan sekali-kali memberikan suatu tugas kepada orang yang mempunyai keterampilan yang dipersyaratkan, berikan tugas itu kepada orang yang menginginkannya dan senang melakukannya, dan jangan sekali-kali memberikan tugas, yang dalam keadaan lain, anda sendiri tidak mau menerima.

f. Perencanaan dan pengendalian tujuan

Perencanaan yang tidak efektif menyebabkan kebocoran besar dalam produktivitas, misalnya orang yang tidak tahu apa yang diharapkan dari mereka, tugas yang tidak satu fase (bertalian) dengan tugas lain, pelaksanaan diatas atau dibawah kinerja, dan operasi yang sebentar-sebentar berhenti dan mulai lagi. Sebaliknya, perencanaan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas operasioanl, yaitu membantu memastikan penggunaan sumber daya dengan sebaik-baiknya, memadukan semua aspek program ke dalam sesuatu yang efisien.

g. Pelatihan manajerial khusus

Karena manajemen jelas menjadi faktor utama bagi produktivitas organisasi mana pun, menjadi sangat penting bahwa organisasi berusaha mengembangkan suatu komitmen terhadap produktivitas dalam seluruh tim manajemennya, dan memberikan kepada anggota tim tersebut sarana yang berguna untuk menerapkan usaha peningkatan produktivitas yang efektif dalam seluruh organisasi.

Berbagai faktor yang diuraikan diatas dapat saling berpengaruh, dan dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Sjahmien Moellfi (2003) menyatakan ada 3 faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu :

a. Beban kerja

Berhubungan langsung dengan beban fisik, mental maupun social yang mempengaruhi tenaga kerja sehingga upaya penempatan pekerja yang sesuai dengan kemampuannya perlu diperhatikan.

b. Kapasitas kerja

Kapasitas kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya pada waktu tertentu. Kapasitas kerja sangat bergantung pada jenis kelamin, pendidikan, ketrampilan, usia dan status gizi.

c. Beban tambahan akibat lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang buruk akan memberikan dampak berupa penurunan produktivitas kerja.

Menurut M.Sinungan (2003) ada beberapa yang mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain :

a. Manusia

Manusia meliputi kuantitas, tingkat keahlian, latar belakang kebudayaan, dan pendidikan, kemampuan bersikap, minat, struktur, pekerjaan, dan umur (terkadang jenis kelamin) dari angkatan kerja.

b. Modal

Modal meliputi modal tetap, teknologi, dan bahan baku.

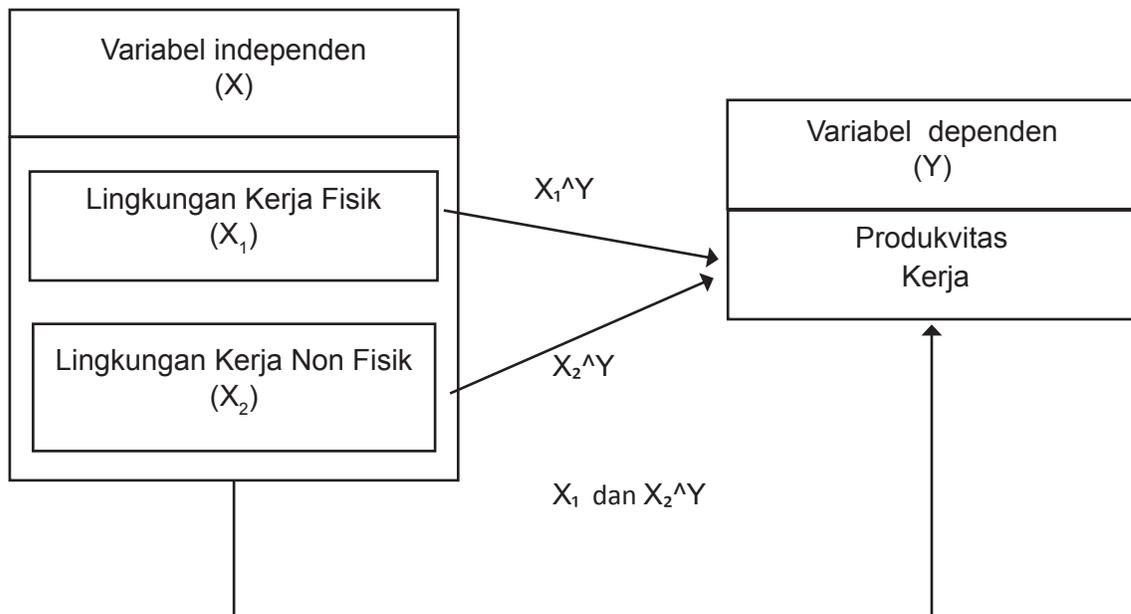
c. Metode/proses

Meliputi tata ruang tugas, pengawasan, teknologi yang memakai caraalternatif, komunikasi dll.

- d. Produksi  
Meliputi kuantitas, kualitas, struktur campuran dan spesialisasi produksi.
- e. Lingkungan organisasi (*internal*)  
Meliputi organisasi dan perencanaan, sistem manajemen, kondisi kerja, iklim sosial, tujuan perusahaan dan hubungannya dengan tujuan lingkungan, sistem inventif, kebijakan personalia, gaya kepemimpinan, ukuran perusahaan.
- f. Lingkungan Negara (*eksternal*)  
Meliputi kondisi ekonomi, struktur sosial, struktur industri, kebijaksanaan tenaga kerja, kondisi iklim dan geografis.
- g. Lingkungan Internasional (*regional*)  
Meliputi kondisi perdagangan dunia, masalah-masalah perdagangan internasional, spesialisasi internasional, bantuan-bantuan internasional, kebijakan migrasi tenaga kerja.

### **Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, yaitu hubungan antara variabel independen dan dependen. Kerangka pemikiran penelitian dapat dilihat pada Gambar berikut:



**Gambar 1 Kerangka Pemikiran**

### **Hipotesis**

Dalam penelitian ini dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

1. Faktor lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja non fisik (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta baik secara parsial maupun menyeluruh.
2. Faktor lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>) merupakan variabel independen yang lebih dominan mempengaruhi produktivitas karyawan Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta.

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta.

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil atau ditentukan berdasarkan karakteristik dan teknik tertentu. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan kemungkinan atau peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sedangkan teknik sampling yang digunakan adalah *Simple random sampling* yakni teknik yang paling sederhana (*simple*) yakni sampel diambil secara acak, tanpa memperhatikan tingkatan yang ada dalam populasi (Wijaya, 2013).

Adapun teknik untuk menentukan sampel, dapat digunakan rumus slovin:

Dimana:

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

e : *error* atau tingkat kesalahan yang diyakini (5%)

Dalam penelitian ini diperkirakan jumlah karyawan Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta adalah 160 orang. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 114,2857143 100 responden

### Metode Analisis Data

Dalam analisis data kuantitatif ini, data akan diuji dengan menggunakan alat uji regresi linear berganda. Regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen (Wijaya 2013). Analisis data dibantu dengan menggunakan program *SPSS for windows version 17.0*.

Adapun persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + {}_1X_1 + {}_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan

a = Konstanta

${}_1, {}_2$  = Koefisien regresi variabel bebas

$X_1$  = Variabel independen yaitu lingkungan kerja fisik

$X_2$  = Variabel independen yaitu lingkungan kerja non fisik

$\varepsilon$  = Suku kesalahan untuk tujuan perhitungan diasumsikan 0

Penarikan simpulan dilakukan dengan dua cara yaitu secara parsial, dengan melihat tingkat signifikansi masing-masing variabel independen dan besarnya pengaruh dilihat dari koefisien regresi masing-masing variabel independen. Sedangkan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama (serentak) maka dilakukan analisis secara simultan dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) model dan karena variabel independen lebih dari dua, maka koefisien determinasi

Uji hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari Uji t (Uji Parsial) dan Uji F (Uji Menyeluruh). Uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen merupakan penduga yang baik atau tidak bagi variabel dependen secara parsial. Pengujian melalui uji t dilakukan dengan membanding  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada derajat signifikansi 5% (Wijaya 2013).

Uji F (Uji Menyeluruh) digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen yang ada merupakan penduga yang baik atau tidak bagi variabel dependen

secara keseluruhan. Pengujian melalui uji F atau variasinya membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada derajat signifikan 5% (Wijaya 2013).

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Demografi Responden

Responden dalam penelitian ini dapat dikategorikan dalam beberapa karakteristik responden, yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Berikut ini merupakan rangkuman karakteristik demografis responden tersebut.

Tabel 1 Profil Demografi Responden

Keterangan	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Pria	31	31
	Wanita	69	69
Usia	< 29 tahun	27	27
	30 – 40 tahun	38	38
	41– 50 tahun	28	28
	51 tahun	7	7
Tingkat Pendidikan	SD	3	3
	SMP	6	6
	SMA	38	38
	Diploma	40	40
	Sarjana (S1,S2,S3)	13	13

### Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas instrumen penelitian menggambarkan bahwa suatu instrumen atau alat ukur benar-benar mampu mengukur variabel-variabel yang akan diukur dalam penelitian. Dalam penelitian ini butir-butir pertanyaan dinyatakan valid, apabila hasil  $r$  hitung  $> r$  tabel, dengan tingkat signifikansi 5%. Uji ini memakai *Person Product Moment* dan diketahui memiliki nilai  $r$  tabel sebesar 0,1286 yang diperoleh dari derajat kebebasan ( $dk$ ) =  $n - 1 = 100 - 1 = 99$  dengan  $\alpha = 5\%$ , di mana jumlah responden ada 100 orang. Analisis data yang dipergunakan adalah program *statistical product and service solution* (SPSS) 17,0.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Kriteria
			$\alpha=5\%$	
Lingkungan Kerja Fisik	Item 1	0,738	0,1286	Valid
	Item 2	0,306	0,1286	Valid
	Item 3	0,134	0,1286	Valid
	Item 4	0,817	0,1286	Valid
	Item 5	0,406	0,1286	Valid
	Item 6	0,468	0,1286	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik	Item 1	0,866	0,1286	Valid
	Item 2	0,290	0,1286	Valid
	Item 3	0,619	0,1286	Valid
	Item 4	0,845	0,1286	Valid
	Item 5	0,882	0,1286	Valid
	Item 6	0,888	0,1286	Valid

Produktivitas Kerja	Item 1	0,831	0,1286	Valid
	Item 2	0,221	0,1286	Valid
	Item 3	0,364	0,1286	Valid
	Item 4	1,000	0,1286	Valid
	Item 5	0,895	0,1286	Valid
	Item 6	0,364	0,1286	Valid

Sumber : Data Primer diolah

Hasil pengujian validitas yang dilakukan dengan bantuan program *SPSS for windows versi 17*. diketahui Koefisien korelasi sama dengan koefisien korelasi kritis ( $r_{tabel} = 0,1286$  atau lebih), maka butir instrumen dinyatakan valid. Dari hasil uji validitas tersebut ternyata koefisien korelasi dari semua butir pertanyaan memiliki nilai  $r_{hitung}$  diatas ( $r_{tabel} = 0,1286$ ), sehingga semua butir instrumen pertanyaan yang berhubungan dengan Lingkungan Kerja (X) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas penelitian ini menggunakan *Alpha* dari *Cronbach*. Suatu instrumen dinyatakan *reliable*, apabila Nilai Koefisien Alphanya lebih besar dari nilai 0,60.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Alpha Cronbach	Kesimpulan
Lingkungan Kerja Fisik	0,888	0,60	Reliabel
Lingkuangan Kerja Non Fisik	0,828	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,761	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, maka butir-butir pertanyaan dalam kuesioner sebagai instrumen dinyatakan reliabel dan memenuhi syarat memiliki nilai koefisien Alpha yang lebih besar dari 0,6 dan dapat dipergunakan untuk kelanjutan penelitian.

### Analisis Kuantitatif

#### Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Analisis data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Berganda yang berfungsi untuk mengetahui pengaruh dari Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta.

Berdasarkan data-data yang telah diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang kemudian diolah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,404	1,002		1,402	0,164
Lingk_Kerja_Fisik	0,413	0,044	0,511	9,328	0,000
Lingk_Kerja_Non_Fisik	0,515	0,057	0,498	9,097	0,000

a. Dependent Variable: Produktivitas\_Kerja

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan hasil regresi di atas dapat ditarik kesimpulan persamaan model regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,404 + 0,413 X_1 + 0,515 X_2 + \varepsilon$$

Dalam persamaan regresi di atas diperoleh konstanta sebesar 1,404. Artinya bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) tidak ada atau sama dengan nol (0) maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta sebesar 1,404.

Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) sebesar 0,413 artinya bahwa variabel independen Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta, dimana setiap kenaikan satu satuan variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) bernilai tetap atau konstan sebesar 0,413 satuan.

Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) sebesar 0,515 artinya bahwa variabel independen Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta, dimana setiap kenaikan satu satuan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) bernilai tetap atau konstan sebesar 0,515 satuan.

### Hasil Uji parsial (Uji t)

Hasil analisis nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) = 9,328 dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% dan derajat kebebasan = 98, maka diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,6606 berarti nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Dengan demikian dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) merupakan penduga yang baik bagi Produktivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta (Y).

Berdasarkan hasil analisis nilai  $t_{hitung}$  untuk faktor *Hygiene* ( $X_2$ ) = 9,097 dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% dan derajat kebebasan (dk) = 98, maka diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,6606 berarti nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Dengan demikian dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) merupakan penduga yang baik bagi Produktivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta (Y).

### Uji F (Uji menyeluruh)

Berdasarkan hasil analisis dengan SPSS diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 5 Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Model	Sum of square	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	853,568	2	426,784	208,878	0,000 <sup>b</sup>
Residual	198,192	97	2,043		
Total	1051,760	99			

a. Dependent Variable: Produktivitas\_Kerja

b. Predictors: (Constant), Ling\_Kerja\_Non\_Fisik, Ling\_Kerja\_Fisik

Sumber : Data Primer diolah

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen yang ada merupakan penduga yang baik atau tidak bagi variabel dependen secara keseluruhan. Uji F yaitu dengan membandingkan yang dihasilkan oleh regresi linear berganda dengan pada taraf signifikan  $\alpha = 5\%$  dengan derajat kebebasan (dk) = n-k-1 atau (n-5-1). (n = jumlah

responden dan  $k$  = jumlah variabel independen), jadi  $100 - 2 - 1 = 97$ , sehingga  $F_{\text{tabel}}(5\%, 2, 97) = 3,090$

Tabel di atas menunjukkan bahwa bila  $F_{\text{hitung}} = 208,878$  ( $p = 0,000$ ) pada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5%, dk (derajat kebebasan) = 97, maka diperoleh  $F_{\text{tabel}} = 3,090$ , sehingga  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ . Dengan demikian dapat diartikan bahwa Lingkungan Fisik dan Non Fisik merupakan penduga yang baik bagi Produktivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta secara menyeluruh.

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

Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh dari semua variabel independen ( $X$ ) yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel dependen ( $Y$ ) dalam bentuk prosentase (%).

**Tabel 6 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 <sup>a</sup>	.812	.808	1.42941

a. Predictors: (Constant), Ling\_Kerja\_Non\_Fisik, Ling\_Kerja\_Fisik

Sumber : Data Primer diolah

Dari tabel di atas diketahui Koefisien Determinasi sebesar 0,812 artinya bahwa variabel independen yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik mempengaruhi variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta atau dengan kata lain kontribusi dari Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta adalah sebesar 81,20% sedangkan sisanya sebesar 1,80% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan atas perumusan permasalahan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dinyatakan ada pengaruh dari lingkungan kerja fisik sebesar 0,413 dengan tingkat signifikansi 0,000 dan lingkungan kerja non fisik sebesar 0,515 dengan tingkat signifikansi 0,000 terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta secara parsial.
2. Dinyatakan ada pengaruh secara menyeluruh dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta sebesar 0,812.
3. Besarnya sumbangan pengaruh dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta adalah sebesar 81,20%.

Lingkungan Kerja Non Fisik mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Panti Nugroho, sehingga disarankan kepada pihak manajemen Rumah Sakit Panti Nugroho hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara parsial maupun menyeluruh memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta. Maka, disarankan kepada pihak manajemen Rumah Sakit harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel lain selain lingkungan kerja sebagai *predictor variable* bagi produktivitas kerja karyawan sehingga dapat diketahui secara detail variabel-variabel yang dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Awaludin Tjalla. (2002). *Beberapa Faktor Penentu Produktivitas Kerja Karyawan*, Vol. 4 No. 7 Juni 2002 Phronesis Jurnal Psikologi Terapan Fakultas Psikologi Universitas Tarumanegara, Jakarta.
- Bambang Kussriyanto, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan, Edisi II*, Penerbit LPPM dan PT. Pusataka Binaan. Jakarta, 1986.
- Dyah Ekowati Sulistyarini. (2008). *Pengaruh Training dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Litbang Perdagangan*. Jurnal Ilmu Pendidikan.
- Edy. 2008. *Pengaruh Budaya Organisasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat "Rumah Sakit Mata Dr. YAP" Yogyakarta dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemeditasi*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 2 (3): h: 159-174.
- Melayu S.P Hasibuan, *Organisasi Dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*, Bumi Aksara Putra, Jakarta, 1996.
- Poerwadarminta. (1989) *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka :Jakarta
- Prof. Dr. H. Veithzal Rivai, M.B.A (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.
- Septianto, Dwi. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.Jurnal Ekonomi
- Suwarto, FX. (2010). *Perilaku Keorganisasian*. PenerbitUniversitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Syafe'i. (2013). *Peranan Program Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Akuntan Publik KBS – Bandung*. Jurnal Manajemen
- The Liang Gie. 1987. *Ensiklopedia Administrasi* . Ghalia Indonesia :Jakarta
- Wijaya, Toni. 2013. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis Teori dan Praktik, edisi pertama*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Yacinda Chresstela Prasidya Norianggono, Djahmur Hamid, Ika Ruhana. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Administrasi.