

BAB II LANDASAN TEORI

2.1. PT. Kompindo Wiratama

Berdiri pada bulan Mei 2005 PT. Kompindo Wiratama bergerak dalam bidang industri komponen sparepart dari plat baja dengan proses produksi meliputi pengepresan, pencetakan dan pembentukan. Sebagian besar customer - customer kami adalah perusahaan - perusahaan OEM yang memproduksi bagian - bagian sparepart otomotif kendaraan roda dua dan roda empat, beberapa diantaranya adalah PT. Kayaba Indonesia, PT. Showa Mfg, PT. Sungwoo Indonesia dan PT. Sinar Berlian Chemindo.

Visi: PT. Kompindo Wiratama bercita-cita untuk menjadi produsen komponen baja presisi tinggi OEM terbesar di Indonesia.

Misi: PT. Kompindo Wiratama dalam usahanya akan berusaha untuk mendapatkan kepercayaan dari pelanggannya dengan memproduksi produk sesuai dengan spesifikasi pelanggan, sehubungan dengan:

1. Mutu: harus sesuai dengan spesifikasi yang disepakati
2. Biaya: Harus kompetitif.
3. Pengiriman: harus sesuai jadwal yang disepakati



Gambar 2.1 Salah Satu Mesin Produksi PT. Kompindo Wiratama

2.1.1 Struktur Organisasi

PT. Kompindo Wiratama dipimpin oleh presiden direktur yang memiliki bawahan Direktur. Direktur membawahi QMR, Dokumen Kontrol, Ko. AMI, dan 2 Departemen. Masing-masing departemen terbagi atas beberapa divisi.

a. Departemen keuangan dan administrasi

Departemen ini bertugas melaksanakan kegiatan administrasi keuangan perusahaan (jurnal entry sampai dengan arsip dokumen) untuk menjamin kelancaran, keakuratan dan ketertiban administrasi keuangan perusahaan.

Departemen keuangan dan administrasi memiliki 2 divisi

1. Divisi keuangan dan akuntansi

- *Tax Supervisor*
- *Accounting Supervisor*
- *Cashier Supervisor*

2. Divisi HR dan QA

- *HR dan QA Supervisor*

b. Departemen teknik dan komersial

Departemen ini terbagi menjadi 2 sub departemen yaitu:

1. Departemen teknik dan komersial

a. *Sales & Procurement*

- *Sales Supervisor*
- *Procurement Supervisor*

b. *Quality & Engineering*

- *Quality Inspection Supervisor*
- *Quality Assurance Supervisor*
- *Engineering Proses Supervisor*

c. *Project Engineering*

d. *Project Improvement*

e. *Mold dan Die Section Head*

- *Mold Dies Development Supervisor*
 - *Supporting Mold/Die Mtn dan Work Shop Supervisor*
 - *Mold/Die Maintenance dan Work Shop Supervisor*
 - *Maintenance (Injection Mold dan Welding Jig) Supervisor*
- f. *Mold Dies Advisor*
- g. *Mech., Elec & Utility Maintenance*
- *Mechanical and Elec. & Utility Maintenance Supervisor*
2. Departemen produksi dan PPIC
- a. *Production Machine Procees*
- *Production (Press Line) Supervisor*
 - *Production (Press Line) Supervisor*
 - *Production (Press Line) Supervisor*
- b. *Production Supporting Procees*
- *(Injection, Welding, Rivet, Assembling)*
 - *Cutting, Buffing, Borelling, Impact dan Packing*
- c. *PPC & Warehouse Section*
- *PPIC dan WH Supervisor*
 - *PPIC dan WH Supervisor*

2.2. Seat belt (Sabuk Pengaman)

Dahulu orang-orang belum terlalu mengerti pentingnya *seat belt* untuk keselamatan dan keamanan penumpangnya. Sehingga pemerintah mewajibkan untuk penggunaan *safety belt* pada penumpang depan mobil, nah sejak saat itu mobil baru maupun mobil lama berlomba untuk memasang *safety belt* pada kursi depan. Untuk mobil baru semua produksi baru telah menggunakan *safety belt*, untuk mobil *second* mereka berlomba memasang *seat belt* pada kendaraannya. *Seat belt* ini telah terbukti secara ilmiah dapat mengurangi dampak bagi penumpang bila terjadi suatu kecelakaan. Tetapi begitu belum banyak orang tau sejarah *seat belt* ini dan teknologi apa saja yang telah berkembang pada *seat belt* ini.

Seat belt pertama kali diperkenalkan di amerika serikat pada tahun 1885, tetapi hanya sebatas pengikat orang pada benda tidak bergerak di mobil. Kemudian baru pada tahun 1949 sistem seatbelt ini ditemukan, pada tahun 1949 dan 1955 pabrikan mobil amerika memasukkan fitur seatbelt di mobilnya, tetapi seatbelt pada masa ini masih buka seatbelt tiga titik. Baru pada 1951 seatbelt 3 titik yang dikembangkan Nils Bohlin dan dipatenkan oleh Roger W Griswold dan Hugh de Haven ditemukan dan diaplikasikan oleh volvo pada tahun 1959. *Seat belt* tiga titik ini terbukti lebih aman dan nyaman karena mampu mengikat bahu dan panggul. Dan sampai saat ini seatbelt masih menggunakan tiga titik, tetapi sesuai dengan perkembangan zaman, seatbelt pun ditambahkan teknologi-teknologi yang pada prinsipnya mendukung safety para penggunannya (Rendy,2012).

2.2.1. Jenis-Jenis *Seat Belt*

1. 2 Titik

Tipe 2 titik yang umum digunakan di mobil adalah tipe lap *belt*. Tipe ini hanya mengikat bagian pinggang saja, dan umumnya digunakan bagi penumpang bus dan pesawat terbang. Sampai tahun 1980-an untuk penumpang bagian belakang umumnya hanya tersedia sabuk pengaman tipe lap *belt* ini.

Kelemahan tipe 2 titik, pada kecelakaan hebat ternyata bisa menyebabkan patah tulang di bagian *lumbar vertebrae* yaitu tulang belakang antara rusuk dengan pinggang, yang mengakibatkan kelumpuhan bagi korban. Bahkan sindrom ini disebut juga sebagai “*seat belt syndrome*”. Sejak 2007, semua mobil yang dijual di Amrika Serika wajib menyediakan *seat belt* 3 titik untuk semua penumpang bagian tengah dan belakang.

2. 3 Titik

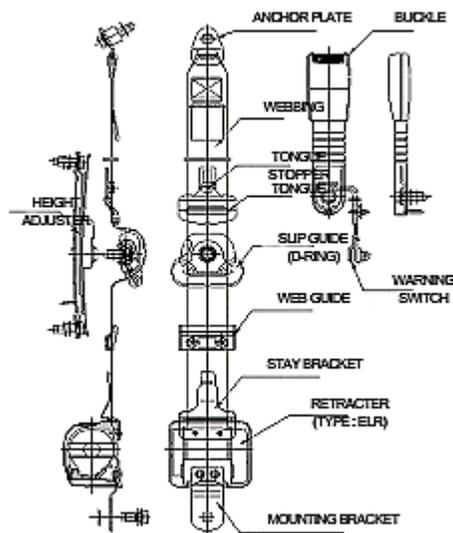
Sabuk pengaman 3 titik yang umum kita gunakan sekarang, pertama kali dipatenkan pada tahun 1955 oleh Roger W. Griswold and Hugh DeHaven asal Amerika Serikat, dan dikembangkan lebih lanjut oleh Nils Bohlin asal swedia untuk perusahaan mobil Volvo dan menjadi perlengkapan standar pada volvo sejak 1959.

Volvo membebaskan paten sabuk pengaman 3 titik sehingga dapat digunakan secara luas di dunia.

3. 4, 5, dan 6 Titik

Umumnya digunakan di arena balap dikombinasikan dengan kursi khusus yang biasa disebut bucket seat. Selain itu, sabuk pengaman 5 titik juga digunakan pada kursi khusus untuk bayi dan anak-anak (Wikipedia, 2017).

2.2.2. Komponen Dalam *Seat Belt*



Gambar 2.2. Komponen *seat belt* secara umum
(sumber: *SRS Airbag, Training Support and Development*)

Dalam *SRS Airbag*, definisi komponen-komponen *seat belt* secara umum:

1. *Anchor Plate*: Komponen yang dipasang di bodi mobil. Bagian ujung keluar sabuk retractor dipasang ke bodi.
2. *Buckle*: konektor yang bisa dilepas dengan cepat untuk mengencangkan si pemakai *seat belt*.
3. *Height Adjuster*: dikarenakan tinggi orang berbeda beda, maka *seat belt* harus bisa disetel menyesuaikan postur pemakainya agar lebih aman dan nyaman.

4. *HeightAdjuster* berperan dalam menyesuaikan posisi *slipguide* ke atas dan ke bawah.
5. *MountingBracket*: komponen yang dipasang dibagian bawah *retractor*.
6. *Retractor*: alat yang dipasang untuk menggulung sabuk pengaman.
7. *SlipGuide (D-Ring)*: komponen untuk merubah arah sabuk pengaman.
8. *StayBracket*: suatu komponen yang dipasang dibagian atas *retractor* untuk menempatkan posisiretractor di bodi kendaraan, mudah dipasang dan anti guncangan.
9. *Tongue*: komponen yang dipasang pada *buckle*.
10. *TongueStopper*: alat untuk menopang *Tongue* agar posisi sabuk pengamannya benar.
11. *WarningSwitch*: alat untuk memberitahukan kepada pengemudi apabila sabuk pengaman tidak terpasang.
12. *Webbing*: Sabuk yang terbuat dari bahan polyester.
13. *WebGuide*: suatu peralatan induksi agar sabuk dapat bekerja dengan normal ketika ditarik dan dikendurkan

2.3. Lingkungan Kerja

Teori konsep lingkungan kerja adalah pembahasan yang akan dijelaskan serta diuraikan secara detail pada artikel dibawah ini, yang mana materi pelajaran ini masuk kedalam materi ekonomi tingkat perkuliahan. Dan adapun yang akan dibahas yakni pengertian lingkungan kerja, arti lingkungan kerja, jenis dan manfaat lingkungan kerja menurut para pakar / ahli. Semoga pembahasan ini bisa menjadi bahan referensi tugas anda.

2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam instansi atau perusahaan manapun pasti berusaha agar instansi tercipta iklim kerja yang harmonis. Lingkungan kerja yang harmonis sebenarnya bukan hanya menjadi harapan para manajemen saja, tetapi juga seluruh tenaga kerja dalam instansi atau perusahaan. Lingkungan kerja yang harmonis akan membawa keuntungan bagi

perusahaan atau instansi, antara lain timbulnya moral dan disiplin kerja yang baik dari para tenaga kerja.

Menurut Sastrohadiwiryono (2005) mengartikan bahwa makna lingkungan kerja sangat berpengaruh besar terhadap efektifitas kerja dan orientasi. Oleh karenanya maka lingkungan kerja akan memberikan suasana baru bagi dirinya yang akan membawa pengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas dan pekerjaannya.

Sedangkan menurut Nitisemito (1992) mengartikan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Kemudian menurut Sedarmayati (2001) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya, dimana

- a. Seseorang bekerja,
- b. metode kerjanya, dan
- c. pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Definisi lingkungan kerja menurut Tyssen (2005) arti lingkungan kerja didefinisikan oleh ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan, dan hubungan rekan sekerja serta kualitas dari semuanya ini mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan.

Adapun konsep lingkungan kerja menurut Bambang (1991) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah salah satu dari faktor yang dapat mempengaruhi sebuah kinerja dari seorang pegawai. Maksudnya adalah seorang pegawai yang sedang bekerja pada lingkungan kerja dengan penuh dukungan kepadanya agar bekerja dengan secara optimal akan membuahkan hasil kinerja yang memuaskan / baik, akan tetapi sebaliknya apabila seorang pegawai yang sedang bekerja pada lingkungan kerja yang dinilai tidak layak serta tidak penuh dukungan kepadanya agar bekerja dengan secara optimal akan membuahkan hasil kinerja pegawai tersebut tidak memuaskan (rendah) seperti pegawai jadi pemalas, sering tertidur dan hal buruk lainnya.

Sedangkan menurut Marbun (2003), mengemukakan bahwa jaringan hubungan yang berlaku dalam organisasi dan berpengaruh terhadap karyawan. Menurut pendapat dari Sedarmayanti (2001) yang mengatakan bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat di katakan baik jika manusia dapat menjalankan suatu kegiatan secara : Optimal, sehat, aman, nyaman

Kesesuaian dari lingkungan kerja dampaknya bisa dilihat dalam jangka waktu yang lama, dan juga lebih jauh lagi dai lingkungan kerja yang kurang baik bisa menuntut tenaga kerja dan juga waktu yang digunakan lebih banyak serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Berdasarkan dari teori dan konsep lingkungan kerja seperti yang telah dijelaskan diatas, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang selalu ada di sekitar wilayah pegawai/pekerja, baik itu sifatnya termasuk lingkungan fisik, atau termasuk kedalam lingkungan non fisik serta jaringan di dalam hubungan kerja pada suatu organisasi yang bisa mempengaruhi semangat pegawai / pekerja didalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditugaskan.

2.3.2. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001) mengatakan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua (2) macam yakni sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Pengertian lingkungan kerja fisik adalah seluruh keadaan yang berbentuk fisik dan hal ini ada di sekitar wilayah tempat kerja dan bisa memberikan pengaruh terhadap pekerja / pegawai, dengan secara langsung dan atau secara tidak langsung. Dan didalam lingkungan kerja fisik kemudian terbagi menjadi dua (2) kategori lagi yakni sebagai berikut :

- a. Lingkungan kerja yang ada secara langsung saling berhubungan dengan pekerja / pegawai, misalnya meja, kursi, almari, ruangan, pusat kerja dan lain sebagainya.
- b. Lingkungan perantara (lingkungan umum) bisa juga dikatakan sebagai lingkungan yang bisa memberikan pengaruh terhadap kondisi dari manusia.

Contoh :kebisingan, bau tidak sedap, kelembaban, temperatur suhu, udara, warna ruangan.

Agar bisa mengurangi dampak terhadap pengaruh dari lingkungan fisik kepada pekerja / pegawai, maka langkah awal yang harus diperhatikan dan dipelajari yakni manusia itu sendiri, dengan mengenal fisik serta tingkah laku manusia tersebut, dan inilah yang digunakan sebagai dasar pemikiran terhadap lingkungan kerja fisik yang cocok.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Pengertian lingkungan kerja non fisik adalah seluruh situasi yang terjadi dan memiliki keterkaitan dengan hubungan kerja, baik itu dengan atasan ataupun sesama pegawai / pekerja dan bawahan. Sehingga lingkungan kerja non fisik ini harus di perhatikan dan tidak bisa di sepelekan.

2.3.3. Manfaat Lingkungan Kerja

Didalam lingkungan kerja yang ada di sekitar pekerja / pegawai, baik itu lingkungan kerja fisik maupun non fisik pastinya terdapat sebuah manfaat yang dapat dirasakan oleh para pegawai dan pekerja. Dan adapun menurut Ishak dan Tanjung (2003) mengenai manfaat lingkungan kerja mengartikan bahwa, manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat.

Kemudian manfaat yang didapatkan karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah sebagai berikut :

- a. Pekerjaan bisa selesai dengan tepat. Maksudnya adalah menyelesaikan pekerjaan / tugas sesuai dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang telah ditentukan.
- b. Prestasi kerja pegawai / pekerja akan langsung dipantau oleh individu yang bersangkutan tersebut dan tak akan memberikan banyak dampak pengawasan yang kemudian semangat juang pegawai / pekerja akan menjadi tinggi.

2.4. Produktivitas Pekerja

Dalam suatu perusahaan, pencapaian target produksi sangatlah penting demi kelangsungan perusahaan dan karyawan serta untuk memenuhi permintaan kebutuhan pasar. Salah satu faktor untuk mencapai target produksi adalah produktivitas karyawan.

Menurut Anoraga (2004) produktivitas adalah menghasilkan lebih banyak, berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. Dengan demikian produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang dipergunakan. Paul Mali (Sedarmayanti, 2001) menyatakan produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

Sedangkan J. Ravianto (1998) mengemukakan bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi dengan mana modal, material, peralatan atau teknologi, manajemen SDM, informasi dan waktu yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa. Sehingga ia mengambil simpulan bahwa dalam suatu proses produksi, produktivitas dapat dikatakan meningkat apabila:

1. Dengan menggunakan sumber daya lebih sedikit diperoleh jumlah produksi yang sama.
2. Dengan menggunakan sumber daya lebih sedikit diperoleh jumlah produksi yang lebih banyak.
3. Dengan menggunakan sumber daya yang sama diperoleh jumlah produksi yang lebih banyak.

Adapun menurut Sutrisno (2008) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang – barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

Dari beberapa pengertian tersebut, produktivitas adalah hubungan perbandingan dari masukan (*input*) yang dibutuhkan untuk mencapai keluaran

(*output*). Masukan (*Input*) tersebut lazim dinamakan faktor produksi, masukan atau faktor produksi dapat berupa Sikap kerja, Tingkat ketrampilan, Hubungan antar tenaga kerja, Manajemen produktifitas, Efisiensi tenaga kerja, Manajemen produktifitas, dan Kewiraswataan sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. (Sedarmayanti, 2001).

2.4.1. Pentingnya Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (2003) Meningkatnya produktivitas bagi perusahaan mempunyai manfaat sebagai berikut :

- a. Memperkuat daya saing perusahaan karena dapat memproduksi dengan biaya lebih rendah dan mutu produksi lebih baik.
- b. Menunjang kelestarian dan perkembangan perusahaan karena dengan peningkatan produktivitas, perusahaan akan memperoleh keuntungan untuk investasi baru.
- c. Meningkatkan standart hidup dan martabat karyawan beserta keluarga
- d. Menunjang terwujudnya hubungan kerja yang lebih baik.

Sedangkan pada tingkat individu meningkatnya produktivitas berarti :

- a. Meningkatkan pendapatan dan jaminan social lainnya. Hal tersebut akan memperbesar kemampuan (*daya*) untuk membeli barang dan jasa ataupun keperluan hidup sehari-hari dengan demikian kesejahteraan akan lebih baik. Dari segi lain, meningkatkan pendapatan tersebut dapat ditabung yang nantinya bermanfaat untuk investasi.
- b. Meningkatkan hakekat dan martabat serta penyaluran terhadap potensi individu
- c. Meningkatnya keinginan berprestasi dan motivasi kerja.

2.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Umar (2003) (dalam Suroyo, 2016) mengutip bahwa menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas kerja diantaranya :sikap kerja, tingkat keterampilan, hubungan antara

tenaga kerja dan pimpinan, manajemen produktivitas, efisiensi tenaga kerja, kewiraswataan.

1. Sikap kerja. Sikap kerja adalah Kesiapan untuk bekerja bergiliran, dapat menerima tambahan tugas, bekerja dalam suatu tim (Sedarmayanti, 2001). Adapun indikator dari sikap kerja adalah sebagai berikut :
 - a. Kesiapan untuk bekerja bergiliran
 - b. Dapat menerima tambahan tugas
 - c. Bekerja dalam suatu tim
2. Tingkat ketrampilan. Tingkat ketrampilan adalah kemampuan melaksanakan tugas/ pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan kerja yang tersedia. (Sedarmayanti, 2001) Adapun indikator dari tingkat ketrampilan adalah sebagai berikut:
 - a. Pendidikan formal dan informal
 - b. Adanya pelatihan dalam manajemen dan supervise
 - c. Ketrampilan dalam teknik industri
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi merupakan hubungan yang terjadi antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi (Sedarmayanti, 2001). Adapun indikator dari Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi ini adalah sebagai berikut :
 - a. Adanya pengawasan mutu terhadap produk
 - b. Pengawasan karyawan mengenai pekerjaan
4. Manajemen produktivitas. Manajemen produktivitas adalah manajemen yang efisien mengenai sumber dan system kerja untuk mencapai peningkatan produktifitas. (Sedarmayanti, 2001). Adapun indikator dari manajemen produktifitas adalah sebagai berikut :
 - a. Efisiensi sumber daya manusia
 - b. System kerja yang terdapat dalam organisasi
5. Efisiensi tenaga kerja. Efisiensi tenaga kerja di definisikan sebagai efisiensi yang mencakup perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas (Sedarmayanti ,

2001). Adapun indikator dari efisiensi tenaga kerja Sedarmayanti adalah sebagai berikut : 10

- a. Perencanaan tenaga kerja
- b. Tambahan tugas dari organisasi

6. Kewiraswataan adalah sikap yang mencerminkan kemandirian seseorang dalam suatu organisasi. (Sedarmayanti, 2001). Adapun indikator dari kewiraswataan ini adalah sebagai berikut :

- a. Pengambilan resiko
- b. Kreatifitas dalam berusaha
- c. Berada dalam jalur yang benar dalam berusaha

berusaha

Sedangkan tentang ciri-ciri individu yang produktif, yaitu : Tindakan yang konstruktif, Percaya diri, Mempunyai rasa tanggung jawab, Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya, Memiliki pandangan kedepan, Mampu menyelesaikan persoalan, Dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah, Mempunyai kontribusi yang positif terhadap lingkungan, Mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

2.4.3. Aspek-Aspek Produktivitas Kerja

menurut Siagian (2008) (dalam Purwitasari, 2017) aspek-aspek produktivitas kerja antara lain:

- a. Perbaikan terus-menerus

Salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus. Hal tersebut dikarenakan suatu pekerjaan dihadapkan pada tuntutan yang terus-menerus berubah seiring dengan perkembangan jaman

- b. Tugas pekerjaan yang menantang

Dalam jenis pekerjaan apapun akan selalu terdapat pekerjaan yang menganut prinsip minimalis, yang berarti sudah puas jika melaksanakan tugasnya dengan hasil yang sekedar memenuhi standar

minimal. Akan tetapi tidak sedikit orang yang justru menginginkan tugas yang penuh tantangan.

c. Kondisi fisik tempat bekerja

Telah umum dikatakan baik oleh pakar maupun praktisi manajemen bahwa kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan diperlukan dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja

Sedangkan menurut Wignjosubroto (Kusuma, 2012) aspek-aspek produktivitas terdiri dari :

a. Motivasi kerja

Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka produktivitas akan mengalami kenaikan. Hal ini disebabkan karena adanya dorongan untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik.

b. Efisiensi dan efektivitas kerja

Efisiensi dan efektivitas kerja adalah modal penunjang produktivitas. Sebab dengan adanya efisiensi dan efektivitas dalam bekerja akan menimbulkan produktivitas yang tinggi.

c. Kemampuan kerja

Kemampuan kerja seorang karyawan sangat menentukan hasil produksi. Apalagi kemampuan karyawan tinggi maka akan menghasilkan kuantitas dan kualitas produk yang tinggi, sebaliknya kemampuan karyawan rendah maka akan menghasilkan kuantitas dan kualitas produk yang rendah.

d. Pengalaman dan pengetahuan

Pengalaman dan pengetahuan seseorang karyawan sangat berpengaruh terhadap produksi yang dihasilkan. Maka kualitas dan kuantitas dari produk yang dihasilkan semakin meningkat.

2.5 Teori Korelasi

Dalam teori probabilitas dan statistika, korelasi juga disebut koefisien korelasi, adalah nilai yang menunjukkan kekuatan dan arah hubungan linier antara dua peubah

acak (*random variable*). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, korelais berarti hubungna timbal balik atau sebab akibat.

Menurut jonathan (sarwono, 2011), korelasi adalah teknik analisis yang termasuk dalam teknik pengukuran asosiasi / hubungan (*measures of association*). Pengukuran asosiasi merupakan istilah umum yang mengacu pada sekelompok teknik dalam statistik *bivariat* yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel. Di antara sekian banyak teknik-teknik pengukuran asosiasi, terdapat dua teknik korelasi yang sangat populer sampai sekarang, yaitu korelasi Pearson *Moment Product* dan korelasi *Rank Spearman*. Selain kedua teknik tersebut, terdapat pula teknik-teknik korelasi lain seperti *Kendal*, *Chi-Square*, *Phi Coefficient*, *Goodman-Kruskal*, *Somer*, dan *Wilson*.

Korelasi adalah studi yang membahas tentang derajat hubungan antara dua variabel atau lebih. Korelasi merupakan salah satu teknik analisis statistik yang banyak digunakan oleh peneliti karena peneliti umumnya tertarik terhadap peristiwa-peristiwa yang terjadi dan menghubungkannya. Besar tingkat keeratan hubungan antara dua variabel atau lebih dapat diketahui dengan mencari angka korelasi.

Menurut H Usman dan Setiady Akbar Purnomo (2000), macam-macam teknik korelasi antara lain sebagai berikut

1. *Product Moment Pearson*

Menurut Anas Sudijono (2008) *Product Moment Correlation* atau lengkapnya *Product of the moment correlation* adalah salah satu teknik untuk mencari korelasi antara dua variabel yang digunakan. Teknik korelasi ini dikembangkan oleh Karl Pearson yang karenanya sering dikenal dengan istilah Teknik Korelasi Pearson. Disebut *Product Moment Correlation* karena koefisien korelasinya diperoleh dengan cara mencari hasil perkalian dari momen-momen variabel yang dikorelasikan (*Product of the Moment*).

Teknik korelasi *Product Moment* dipergunakan apabila berhadapan dengan kenyataan berikut ini.

- a. Kedua variabelnya berskala interval.

Sumadi Surya Brata (2005) membagi skala variabel sebagai berikut.

- i. Variabelnya berskala interval atau variabel yang dihasilkan dari pengukuran, yang didalam pengukuran itu diasumsikan terdapat satuan (unit) pengukuran yang sama. Contoh variabel interval misalnya prestasi belajar, sikap terhadap suatu program yang dinyatakan dengan skor, penghasilan dan sebagainya.
 - ii. Variabel ordinal, yaitu variabel yang disusun berdasarkan atas jenjang dalam atribut tertentu. Jenjang tertinggi biasanya diberi angka 1, jenjang dibawahnya diberi angka 2, lalu dibawahnya diberi angka 3, dan seterusnya (rangking).
 - iii. Variabel nominal yaitu variabel yang ditetapkan berdasarkan atas proses penggolongan. Contoh: jenis kelamin, status perkawinan, jenis pekerjaan, dll.
- b. Sampel yang diteliti bersifat homogen, atau setidaknya mendekati homogen.

Menurut Sugiyono (2010), populasi homogen adala sumber data yang unsurnya memiliki sifat yang sama sehingga tidak perlu mempersoalkan jumlahnya secara kuantitatif. Populasi heterogen adalah sumber data yang unsurnya memiliki sifat atau keadaan berbeda (bervariasi) sehingga perlu ditetapkan batas-batasnya, baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

- c. Regresinya merupakan regresi linear.

Jonathan Sarwono (2011) regresi linear mendefinisikan analisa regresi sebagai kajian terhadap hubungan satu variabel yang disebut sebagai variabel yang diterangkan dengan satu atau dua variabel yang menerangkan. Variabel pertama disebut juga seabagai variabel tergantung dan variabel bebas.

2. *Rank Speparman* :Kadua variabelnya berskala ordinal.Adakalanya saat ingin mengukur kuatnya hubungan antara dua variabel tidak berdasarka pasangan

nilai data yang sebenarnya, tetapi berdasarkan rankingnya. Hubungan tersebut dinamakan *rank correlation coefficient*. Analisis korelasi *Spearman* termasuk dalam statistik non-parametik. Metode korelasi ini ditemukan Carl Spearman pada tahun 1904.

3. *Point Serial* : satu berskala nominal sebenarnya dan satu berskala interval

Menurut Hartono (2011), teknik ini digunakan apabila dua variabel yang akan dikorelasikan variabel pertama berskala nominal dan variabel yang kedua berskala interval. Misalnya korelasi antara jenis kelamin engan kecakapan berbahasa.

4. *Biserial* : satu berskala nominal buatan dan satu berskala interval.

Menurut Anas Sudijono (2008), teknik korelasi ini adalah salah satu teknik yang biasa digunakan untuk mencari korelasi antara dua variabel. Teknik analisis korelasional *point biserial* dapat dipergunakan untuk menguji *validity item* (validitas soal) yang telah diajukan dalam tes, dimana skor tes untuk tiap butir soal dikorelasikan dengan skor hasil tes secara totalitas.

5. *Coefficient kontingensi* : kedua variabelnya berskala nominal

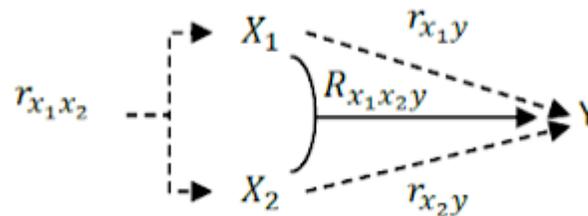
Menurut Anas Sudijono (2008), teknik korelasi *Coefficient kontingensi* adalah salah satu teknik korelasi yang dua variabelnya dikorelasikan adalah berbentuk gejala ordinal. Mislanya : tingkat pendidikan: tinggi, menengah, rendah. Pemahaman terhadap agam Islam: baik, cukup, kurang dan sebagainya. Angka indeks korelasi ini umumnya diberi lambang huruf C atau KK (Koefisien Kontengensi).

2.5.1. Korelasi *Product Momen* Berganda

Korelasi Berganda adalah suatu korelasi yang bermaksud untuk melihat hubungan antara 3 atau lebih variabel (dua atau lebih variabel dependent dan satu variabel independent). Korelasi berganda berkaitan dengan interkolasi variabel-variabel independen seagaimana korelasi mereka dengan variabel dependen. Selain itu menurut Riduwan (2012) korelasi ganda adalah suatu nilai yang memberikan

kuatnya pengaruh atau hubungan dua variabel atau lebih secara bersama sama dengan variabel lain.

Korelasi berganda (*multiple correlation*) merupakan korelasi yang terdiri dari dua variabel bebas (X_1, X_2) atau lebih, serta satu variabel terikat (Y). Apabila perumusan masalahnya terdiri dari tiga masalah atau lebih, dan hubungan masing masing variabel di hitung menggunakan korelasi sederhana maka diperoleh alur hubungan antar masing masing variabel sebagai berikut :



Gambar 2.3 skema hubungan variabel dalam korelasi *product moment* berganda.

(sumber : Manungki, 2015)

Keterangan :

$r_{x_1x_2}$ = koefisien korelasi berganda

X_1 = Variabel Bebas X_1

X_2 = Variabel bebas X_2

r_{x_1y} = koefisien korelasi antara X_1 dan Y

r_{x_2y} = koefisien korelasi antara X_2 dan Y

$R_{x_1x_2y}$ = koefisien korelasi berganda antara X_1, X_2 dan Y

Y = Variabel *dependent*

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisa dengan korelasi berganda yaitu:

- a. Merumuskan hipotesis H_0 dan H_1
 - H_0 : tidak ada hubungan antara variabel-variabel yang digunakan
 - H_1 : ada hubungan antara variabel-variabel yang digunakan
- b. Menyusun hipotesis H_0 dan H_1 dalam statistik
- c. Variabel bebas dan independen:

X_1 adalah variabel bebas 1

X_2 adalah variabel bebas 2

Y adalah variabel *dependent* yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

d. Menghitung nilai koefisien korelasi dengan rumus:

$$r = \frac{n(\sum X_i Y) - (\sum X_i)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y_i^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

e. Selanjutnya, menghitung koefisien korelasi berganda

$$R_{x_1x_2y} = \sqrt{\frac{r^2 X_1 Y + r^2 X_2 Y + 2 \cdot r X_1 Y \cdot r X_2 Y \cdot r X_1 X_2}{1 - r^2 X_1 X_2}}$$

f. Pengujian signifikansi korelasi berganda dengan rumus:

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

g. Penarikan kesimpulan.

2.6. Penelitian Terdahulu

Dari Swandono Sinaga (2016) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau) menunjukkan terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dan produktivitas karyawan bagian produksi minyak kelapa sawit dengan nilai $t_{hitung}=9,449$ lebih besar dari $t_{tabel}=0,276$.

Dari Eben Tua Pandapotan (2013) dengan judul “Pengaruh Variabel Pendidikan, Upah, Masa Kerja, dan Usia Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Gandum Malang)” memiliki kesimpulan bahwa pendidikan karyawan, upah, masa kerja, dan usia karyawan secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Besarnya proporsi atau sumbangan variabel pendidikan, upah, masa kerja, dan usia karyawan terhadap produktivitas karyawan sebesar 47,8% sedangkan sisanya 52,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikutkan dalam model penelitian. Variabel pendidikan

dinyatakan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, yang artinya tinggi rendahnya pendidikan tidak berpengaruh pada produktivitas karyawan. Variabel upah karyawan dinyatakan berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas karyawan, yang berarti jika semakin naik upah maka produktivitas semakin tinggi. Variabel masa kerja dinyatakan berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas karyawan, yang berarti semakin lama masa kerja karyawan maka pengalaman kerjanya semakin tinggi yang berakibat semakin tinggi produktivitas kerjanya. Variabel usia karyawan berpengaruh signifikan negative terhadap produktivitas kerja karyawan yang berarti semakin tinggi usia maka akan semakin turun produktivitas kerja karyawan.