

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN
PRODUKTIVITAS KERJA PADA ANGGOTA
POLRES KOTA SABANG**

SKRIPSI

Diajukan oleh:

**MUHAMMAD BARLIANSYAH
210901121**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2026**

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS
KERJA PADA ANGGOTA POLRES KOTA SABANG**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

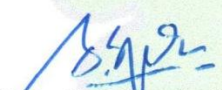
Oleh:

MUHAMMAD BARLIANSYAH

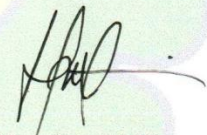
210901121

Disetujui Oleh:

Pembimbing I


Prof. Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si
NIP. 197004201997031001

Pembimbing II


Hendri, M.Si.
NIP. 198908022025211009

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS
KERJA PADA ANGGOTA POLRES KOTA SABANG**

SKRIPSI

**Telah Dinilai oleh Tim Munaqasyah Skripsi
Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
dan Dinyatakan Lulus serta Disahkan sebagai
Tugas Akhir untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Diajukan Oleh:

**MUHAMMAD BARLIANSYAH
NIM. 210901121**

**Pada Hari/Tanggal
Senin, 3 Agustus 2026 M
19 Safar 1448 H**

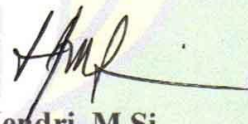
Di

**Darussalam-Banda Aceh
Tim Munaqasyah Skripsi**

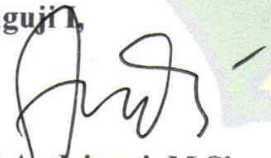
Ketua,


Prof. Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si.
NIP. 197004201997031001

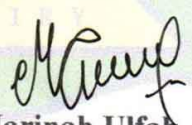
Sekretaris,


Hendri, M.Si.
NIP. 198908022025211009

Penguji I,


Juli Andriyani, M.Si
NIP. 197407222007102001

Penguji II,


Marinah Ulfah, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 199011022019032024

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry



Prof. Dr. Muslim, M.Si.
NIP. 196610231994021001

KEASLIAN PENELITIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Barliansyah

NIM : 210901121

Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau di terbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata bahwa ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh, 3 Agustus 2026

Yang Menyatakan



Muhammad Barliansyah

210901121

PRA KATA

Bismillahirrahmanirrahim.

Alhamdulillah rabbil alamin.

Basmalah dan hamdalah peneliti ucapkan untuk memulai pra kata penelitian ini. Puji syukur kepada tuhan yang maha kuasa, yang telah menjawab doa peneliti untuk diperlancarkannya dalam penulisan penelitian ini. Semoga rahmat dan nikmat selalu diberkahi kepada peneliti. Banyak waktu, pikiran, emosi yang harus di kerahkan untuk menyelesaikan penelitian ini. Namun, banyak juga dukungan yang peneliti terima sehingganya sangat terbayarkan dengan selesainya penelitian ini.

Secara khusus, peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada orang tua, Ayahanda Junaidi dan ibunda Yuliana yang peneliti cintai atas segala doa, kasih sayang, perhatian, serta dukungan yang selalu diberikan, baik secara emosional maupun finansial, selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Walid dan mamah bukan hanya sebagai orang tua, tetapi juga menjadi tempat peneliti sumber semangat dan alasan terbesar untuk terus bertahan dalam setiap proses yang dijalani. Dukungan, kepercayaan, dan cinta yang diberikan menjadi kekuatan bagi peneliti untuk melewati berbagai tantangan selama menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menghaturkan doa terbaik bagi teman-teman yang sedang berjuang melintasi jalannya masing-masing baik dalam menuntaskan skripsi, memulihkan diri, atau sekadar bertahan di tengah hiruk piruk negara ini. Semoga ketabahan dan harapan selalu menaungi setiap langkah kecil yang kita ambil demi muara keberhasilan di masa depan. Sebab, setiap peluh adalah bentuk cinta

terhadap ilmu dan diri sendiri. Skripsi ini merupakan sebuah monumen kecil bahwa penulis pernah berjuang dan terus melangkah maju secara perlahan namun pasti.

Peneliti menyadari bahwa tulisan ini tidak akan terwujud tanpa bimbingan, dukungan, dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Muslim, M.Si., sebagai Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh yang telah memberikan arahan serta dukungan dalam penyelenggaraan pendidikan di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry.
2. Bapak Prof. Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si., sebagai Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Kelembagaan sekaligus sebagai pembimbing 1 dan ketua tim penguji skripsi yang telah memberikan dukungan serta arahan dalam bidang akademik kepada mahasiswa, khususnya dalam menunjang proses pembelajaran.
3. Ibu Misnawati, S.Ag., M.Ag., Ph.D., sebagai Wakil Dekan II Bidang Administrasi dan Keuangan yang telah membantu serta memudahkan proses administrasi bagi mahasiswa, sehingga proses akademik dapat berjalan dengan lancar.
4. Bapak Drs. Nasruddin, M. Hum., sebagai Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama yang telah memberikan dukungan serta

membantu berbagai kegiatan kemahasiswaan, baik di dalam hal akademik maupun dalam kegiatan organisasi mahasiswa.

5. Bapak Julianto Saleh, S.Ag., M.Si., sebagai Ketua Program Studi Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh dan juga dosen pembimbing akademik peneliti yang telah memberikan arahan serta motivasi kepada mahasiswa selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi.
6. Ibu Siti Hajar Sri Hidayati, S.Psi., M.A sebagai Sekretaris Program Studi Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh yang telah membantu kelancaran administrasi mahasiswa. Selain itu, dalam kegiatan pembelajaran di kelas, proses perkuliahan berlangsung dengan cara yang jelas, menarik dan menyenangkan.
7. Bapak Hendri, M.Si., selaku pembimbing II yang telah memberikan kontribusi besar dalam proses penyusunan skripsi ini. Penulis sangat berterima kasih atas segala bentuk bantuan, saran yang membangun, serta waktu dan perhatian yang telah beliau luangkan untuk membimbing penulis secara sabar dan konsisten.
8. Ibu Juli Andriyani, M.Si. dan Ibu Marina Ulfa, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Penguji I dan Penguji II Sidang Skripsi. Penulis berterima kasih atas setiap masukan yang diberikan kepada kedua penguji saat sidang. Besar harapan dari penulis kepada kedua penguji agar senantiasa diberikan kemudahan dari segala urusan yang ada.

9. Seluruh civitas akademika, dosen, dan staf Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry telah memberikan dukungan selama proses perkuliahan.
10. Peneliti juga ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada keluarga besar yang telah memberikan kepercayaan kepada peneliti untuk menjadi seorang abang dan contoh bagi adik-adik. Peneliti menyadari bahwa peneliti masih jauh dari sempurna dan masih sering melakukan kesalahan, tetapi kepercayaan tersebut menjadi alasan untuk terus berusaha menjadi pribadi yang lebih baik. Jika suatu hari nanti adik-adik mampu melangkah lebih jauh dan mencapai lebih banyak hal daripada peneliti, maka tidak ada rasa kalah di dalam hati seorang abang, melainkan kebanggaan yang tidak terhingga. Sebab, salah satu keberhasilan terbesar peneliti bukanlah ketika peneliti berjalan paling jauh, melainkan ketika adik-adik mampu berjalan lebih jauh karena pernah melihat perjuangan abangnya.
11. Warkop Sejahtera, peneliti mengucapkan terima kasih kepada seluruh sahabat dan rekan-rekan yang telah menjadi bagian penting dalam perjalanan perkuliahan hingga penyelesaian studi ini. Peneliti menyadari bahwa mungkin peneliti tidak akan sampai sejauh ini jika harus terbang seorang diri. Seekor elang memang dikenal karena kemampuannya terbang tinggi, tetapi tidak akan pernah mampu melakukannya tanpa setiap bulu yang menyusun sayapnya. Begitu pula dengan peneliti, setiap tawa, dukungan, nasihat, pertolongan, dan kebersamaan yang diberikan oleh sahabat dan rekan-rekan telah menjadi bagian dari sayap yang menguatkan peneliti untuk terus terbang melewati berbagai proses dan kesulitan.

Mungkin suatu hari nanti kita akan terbang ke arah yang berbeda dan tidak lagi sesering ini bertemu, tetapi peneliti ingin kalian tahu bahwa setiap langkah yang berhasil peneliti tempuh akan selalu memiliki sedikit bagian dari kalian di dalamnya. Terima kasih telah menjadi bulu-bulu yang membuat peneliti mampu terbang sejauh ini.

12. Terakhir, penulis mengucapkan terima kasih kepada diri sendiri yang telah bertahan hingga titik ini. Terima kasih karena tetap berusaha meskipun sering merasa bingung di tengah proses penyusunan skripsi. Terima kasih juga atas sifat keras kepala yang ternyata menjadi alasan penulis untuk tidak menyerah sebelum penelitian ini selesai. Semoga pencapaian ini menjadi awal dari perjalanan baru untuk terus belajar, bertumbuh, dan memberikan manfaat bagi banyak orang.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena sesungguhnya kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Harapan Peneliti semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat pada banyak pihak, terutama di lingkungan akademik Program Studi Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh serta para pembaca pada umumnya.

Banda Aceh, 3 Agustus 2026

Muhammad Barliansyah

210901121

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI.....	iii
KEASLIAN PENELITIAN SKRIPSI	iv
PRA KATA.....	v
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
ABSTRACT	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Keaslian penelitian.....	11
BAB II LANDASAN TEORI.....	17
A. Produktivitas Kerja.....	17
1. Pengertian Produktivitas Kerja.....	17
2. Aspek- aspek produktivitas kerja.....	20
3. Faktor-faktor Produktivitas Kerja	25
B. Lingkungan Kerja.....	28
1. Definisi Lingkungan Kerja.....	28
2. Aspek-Aspek Lingkungan Kerja.....	31
C. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Produktivitas Kerja.....	35
D. Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN	40
A. Pendekatan dan Metode Penelitian.....	40
B. Identifikasi Variabel Penelitian	40

C.	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	40
D.	Subjek Penelitian.....	42
E.	Teknik Penggumpulan Data	43
1.	Alat ukur penelitian.....	43
2.	Uji Validitas.....	45
3.	Uji Daya Beda Aitem	47
4.	Uji Reabilitas.....	51
F.	Teknik Analisis Data	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		56
A.	Persiapan Penelitian.....	56
1.	Administrasi Penelitian	56
2.	Pelaksanaan Penelitian	56
B.	Deskripsi Data Penelitian	57
1.	Demografi Penelitian.....	57
2.	Data Kategorisasi.....	58
C.	Pengujian Hipotesis	62
1.	Hasil Uji Prasyarat.....	62
2.	Hasil Uji Hipotesis	63
D.	Pembahasan	64
BAB V PENUTUP		70
A.	Kesimpulan.....	70
B.	Saran.....	71
DAFTAR PUSAKA		74

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Tabel Skala Likert.....	43
Tabel 3.2 Blueprint Skala Produktivitas Kerja.....	44
Tabel 3.3 Blueprint Skala Lingkungan Kerja.....	45
Tabel 3.4 Tabel Koefisien CVR Skala Produktivitas Kerja	46
Tabel 3.5 Tabel Koefisien CVR Skala Lingkungan Kerja	47
Tabel 3. 6 Koefisien Daya Beda Aitem Skala Produktivitas Kerja.....	49
Tabel 3.7 Blueprint Akhir Skala Produktivitas Kerja.....	49
Tabel 3.8 Koefisien Daya Beda Aitem Skala Lingkungan Kerja.....	50
Tabel 3.9 Blueprint Akhir Skala Lingkungan Kerja.....	50
Tabel 3.10 Klarifikasi Reabilitas Alpha Cronbach's	52
Tabel 3.11 Nilai Alpha Cronbach's Skala Produktivitas Kerja	52
Tabel 4.1 Data Demografi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.2 Deskriptif Data Penelitian Produktivitas Kerja	58
Tabel 4.3 Data Kategorisai Skala Produktivitas Kerja	60
Tabel 4.4 Deskriptif Data Penelitian Lingkungan Kerja.....	60
Tabel 4.5 Data Kategorisai Skala Lingkungan Kerja.....	62
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas.....	62
Tabel 4.7 Hasil Uji Linieritas	63
Tabel 4.8 Hasil Uji Hipotesis	64



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	39
--------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh tentang Pembimbing Skripsi
Lampiran II	Surat Izin Penelitian dari Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Lampiran III	Surat Selesai Penelitian dari Polres Kota Sabang
Lampiran IV	Kuesioner Penelitian
Lampiran V	Tabulasi Data <i>Try Out</i>
Lampiran VI	Hasil Analisis Statistik Data <i>Try Out</i>
Lampiran VII	Tabulasi Data Penelitian
Lampiran VIII	Hasil Analisis Statistik Data Penelitian
Lampiran IX	Daftar Riwayat Hidup



HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA ANGGOTA POLRES KOTA SABANG

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pada anggota Polres Kota Sabang. Rendahnya produktivitas kerja yang ditandai dengan penundaan laporan dan kendala geografis menjadi latar belakang utama studi ini. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan melibatkan 172 anggota Polres Sabang sebagai sampel yang dipilih melalui teknik *simple random sampling*. Data dikumpulkan menggunakan skala lingkungan kerja yang merujuk pada teori Sunyoto dan skala produktivitas kerja berdasarkan teori Sedarmayanti. Analisis data dilakukan menggunakan uji korelasi *Spearman's Rho*. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,715 dengan taraf signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$), yang mengindikasikan adanya hubungan positif yang signifikan dan kuat antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja. Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa mayoritas anggota berada pada tingkat sedang baik untuk variabel lingkungan kerja (84,9%) maupun produktivitas kerja (86,6%). Tidak ditemukan anggota dalam kategori tinggi pada kedua variabel tersebut. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas lingkungan fisik seperti fasilitas kantor dan lingkungan non-fisik seperti kualitas hubungan atasan-bawahan sangat krusial dalam mengoptimalkan produktivitas kerja anggota kepolisian di wilayah kepulauan. Pimpinan disarankan untuk menciptakan iklim komunikasi yang lebih terbuka dan memperhatikan standar kenyamanan ruang kerja guna mendorong efektivitas pelayanan publik.

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja, Anggota Polri, Polres Sabang, Psikologi Industri*

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA ANGGOTA POLRES KOTA SABANG

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between the work environment and work productivity among members of the Sabang City Police (Polres Sabang). The background of this research is driven by indications of low productivity, such as administrative delays and geographical challenges. This study employs a quantitative correlational approach, involving 172 police officers as samples selected through simple random sampling. Data were collected using a work environment scale based on Sunyoto's theory and a work productivity scale based on Sedarmayanti's theory. Data analysis was conducted using the Spearman's Rho correlation test. The results revealed a correlation coefficient of 0.715 with a significance level of $p = 0.000$ ($p < 0.05$), indicating a significant and strong positive relationship between the work environment and work productivity. Categorization results showed that the majority of members fell into the moderate category for both work environment (84.9%) and work productivity (86.6%). No members were found in the high category for either variable. These findings emphasize that improving the quality of the physical environment, such as office facilities, and the non-physical environment, such as superior-subordinate relationships, is crucial for optimizing the work productivity of police officers in island regions. Leadership is encouraged to foster an open communication climate and maintain workplace comfort standards to enhance public service effectiveness.

Keywords : Work Environment, Work Productivity, Police Officers, Sabang Police, Industrial Psychology



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset paling mendasar bagi keberlanjutan dan kemajuan suatu organisasi. Dalam konteks manajemen modern, SDM tidak lagi dipandang hanya sebagai faktor produksi, melainkan sebagai modal strategis yang menentukan daya saing dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Hasmin dan Nurung (2021) menekankan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan penentu utama keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai visi dan misinya. Oleh karena itu, manajemen SDM yang baik merupakan prasyarat mutlak bagi organisasi yang berupaya mencapai pertumbuhan berkelanjutan.

Pentingnya sumber daya manusia juga diakui dalam literatur internasional. Collings et al. (2018) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia strategis dapat menciptakan keunggulan kompetitif yang sulit ditiru oleh organisasi lain. Hal ini menegaskan bahwa investasi dalam kualitas, kesejahteraan, dan pengembangan sumber daya manusia bukan hanya untuk kepentingan individu, tetapi juga merupakan kebutuhan organisasi yang mendesak. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik akan mampu bekerja secara optimal, produktif, dan loyal kepada organisasi.

Sebuah organisasi adalah forum yang menyatukan sejumlah individu dengan tujuan bersama. Dari perspektif manajemen, organisasi yang efektif adalah organisasi yang mampu mengkoordinasikan sumber dayanya, termasuk sumber daya manusia, untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Sembiring dan Halimah (2023) Kepolisian Nasional Republik Indonesia (POLRI) adalah lembaga nasional yang memainkan peran strategis dalam menjaga perdamaian, ketertiban, dan penegakan hukum di Indonesia. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Nasional Republik Indonesia, POLRI bertugas menjaga keamanan dan ketertiban umum, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, bimbingan, dan pelayanan kepada masyarakat. Sebagai lembaga yang berdampak langsung pada kehidupan sehari-hari masyarakat, kualitas kinerja anggota POLRI mencerminkan kualitas pelayanan negara kepada warganya.

Di tingkat nasional, Kepolisian Nasional Indonesia (POLRI) terdiri dari berbagai unit organisasi mulai dari tingkat pusat hingga tingkat kabupaten. Di tingkat pusat, terdapat Markas Besar Kepolisian yang mengawasi Polda di tingkat provinsi, Polres di tingkat kabupaten/kota, Polsek di tingkat kecamatan, dan Polsek di tingkat kelurahan. Dengan struktur hierarki yang tersebar di seluruh Indonesia, Kepolisian Nasional Indonesia mengelola basis sumber daya manusia yang sangat besar, sehingga manajemen SDM menjadi isu yang kompleks dan menantang.

Dalam konteks lokal, Kepolisian Resor Sabang (Polres) adalah unit kepolisian yang bertugas menjaga keamanan dan ketertiban di wilayah Kota Sabang, Provinsi Aceh. Kota Sabang memiliki posisi geopolitik yang strategis sebagai provinsi paling barat Indonesia, yang berbatasan langsung dengan perairan internasional. Posisi ini menempatkan Kepolisian Sabang pada tanggung jawab keamanan yang penting, tidak hanya bagi masyarakat setempat tetapi juga

berkaitan dengan kepentingan nasional terkait pengawasan perbatasan dan keamanan maritim (PolresSabang, 2026).

Sebagai kota wisata maritim yang terkenal secara nasional dan internasional, Sabang menuntut agar petugas kepolisiannya memberikan pelayanan ketertiban umum dan keamanan yang prima kepada wisatawan dan masyarakat setempat. Dengan beban kerja yang signifikan tersebut, petugas Kepolisian Sabang dituntut untuk bekerja secara produktif dan profesional dalam berbagai situasi. Namun, tidak semua petugas kepolisian di Kepolisian Sabang menunjukkan kinerja profesional. Isu produktivitas kerja di kepolisian bukanlah isu terisolasi, tetapi telah menjadi perhatian serius di berbagai tingkatan, dari tingkat nasional hingga tingkat regional. Di tingkat nasional, Kepolisian Nasional Republik Indonesia (POLRI) terus menghadapi berbagai tantangan terkait produktivitas anggota yang rendah, termasuk kasus kerja dan kewajiban tugas yang belum selesai, hubungan yang kurang harmonis antara anggota dan atasan, penundaan, dan inisiatif yang rendah dalam melaksanakan tugas secara mandiri.

Situasi ini semakin diperparah oleh terus ditemukannya pelanggaran disiplin dan etika, yang mencerminkan etos kerja yang lemah di antara beberapa anggota Kepolisian Nasional (Komisi Kepolisian Nasional, 2023). Di tingkat lokal di Provinsi Aceh, masalah serupa juga telah diidentifikasi, dengan beberapa unit kepolisian daerah dilaporkan menghadapi tantangan dalam menyelesaikan tugas operasional dan administratif secara konsisten, sebagian besar karena lingkungan kerja yang kurang kondusif dan sistem pengawasan internal yang lemah (Tribrata News Aceh, 2024). Hal ini tercermin dalam kurangnya produktivitas kerja.

Menurut Simamora, sebagaimana dikutip dalam Sofia (2023), produktivitas kerja adalah ukuran seberapa efisien dan efektifnya individu atau kelompok menghasilkan output yang diharapkan dari pekerjaan yang dilakukan. Dalam konteks organisasi kepolisian, produktivitas diukur tidak hanya dari kuantitas pekerjaan yang diselesaikan tetapi juga dari kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat dan kemampuan anggota untuk mematuhi prosedur operasi standar yang berlaku.

Lebih spesifik lagi, masalah produktivitas kerja juga teridentifikasi di antara anggota Departemen Kepolisian Sabang. Berdasarkan data awal yang diperoleh peneliti, terdapat tanda-tanda bahwa beberapa anggota mengalami kesulitan menyelesaikan tugas tepat waktu, terdapat pola hubungan antara atasan dan bawahan yang tidak mendukung iklim kerja yang produktif, dan terdapat kecenderungan untuk menunda penyelesaian laporan kepolisian dan administrasi. Situasi geografis Kota Sabang sebagai daerah kepulauan terpencil juga memberikan tekanan psikologis tersendiri pada anggota, yang memengaruhi moral dan konsistensi kerja mereka. Fenomena ini menunjukkan masalah nyata terkait produktivitas kerja di Departemen Kepolisian Sabang yang perlu diteliti lebih mendalam melalui pendekatan ilmiah.

Untuk mendapatkan gambaran awal tentang fenomena Produktivitas kerja pada anggota Polres Sabang, peneliti melakukan observasi dan wawancara dengan beberapa anggota Polres Sabang. Berikut cuplikan wawancara yang mengindikasikan Produktivitas Kerja.

Cuplikan wawancara personal FH (2025)

"Saya sebenarnya cukup bersemangat dalam bekerja karena merasa memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang sudah diberikan. Namun, dalam kondisi tertentu, terutama ketika pekerjaan sedang menumpuk atau beban kerja terasa cukup berat, saya terkadang mengalami kesulitan untuk mempertahankan fokus dan semangat kerja. Kondisi tersebut membuat proses penyelesaian pekerjaan menjadi lebih lambat dan produktivitas saya dapat menurun. Selain itu, suasana dan kondisi lingkungan kerja juga cukup memengaruhi semangat saya dalam bekerja. Kalau lingkungan kerja kurang mendukung atau suasananya kurang nyaman, biasanya saya lebih sulit berkonsentrasi dan menyelesaikan pekerjaan secara optimal"

Cuplikan wawancara II AG (2025)

"Kalau dari sisi produktivitas, sebenarnya kami tetap berusaha bekerja dengan semangat dan menyelesaikan setiap tugas yang ada. Namun, kondisi wilayah kerja yang terdiri dari beberapa pulau menjadi salah satu kendala dalam pelaksanaan pekerjaan. Proses penanganan kasus sering membutuhkan waktu yang cukup lama karena harus melakukan mobilisasi antarwilayah, baik untuk menghadirkan saksi maupun mengumpulkan barang bukti."

Cuplikan wawancara III RQ (2025)

"Kemampuan kerja yang saya miliki sangat membantu dalam menyelesaikan tugas. Dengan pengalaman dan pengetahuan yang saya peroleh selama bekerja, saya menjadi lebih memahami pekerjaan dan dapat mengurangi kesalahan. Menurut saya, pengalaman kerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas"

Berdasarkan observasi awal dan wawancara tidak terstruktur yang dilakukan peneliti terhadap beberapa anggota Polres Sabang pada, ditemukan sejumlah indikasi yang mengarah pada aspek-aspek produktivitas kerja.

Pernyataan FH menunjukkan adanya sikap kerja dan aspek kewirausahaan dalam konsep produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2017). FH menggambarkan dirinya sebagai individu yang memiliki orientasi internal yang kuat terhadap pekerjaannya, yang tercermin dalam kesadaran penuh akan tanggung jawab yang diembannya dan tekad untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik meskipun beban kerja tinggi. Selain itu, pernyataan FH bahwa menjaga suasana hati dan antusiasme kerja secara otomatis berdampak

pada kecepatan dan kualitas penyelesaian tugas mencerminkan kesadaran diri yang tinggi tentang hubungan antara keadaan psikologis internal dan hasil kerja, yang merupakan bagian dari aspek kewirausahaan, yaitu inisiatif dan proaktivitas individu dalam mengelola diri untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal (Sedarmayanti, 2017).

Pernyataan AG menunjukkan tantangan dalam hal efisiensi tenaga kerja dan manajemen produktivitas dalam konsep produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2017). AG mengungkapkan bahwa kondisi geografis pulau-pulau tempat Kepolisian Sabang beroperasi merupakan hambatan struktural yang signifikan yang menguras waktu dan energi personel, terutama dalam menangani kasus antar pulau di mana mobilisasi saksi dan bukti saja dapat memakan waktu sehari-hari. Situasi ini secara langsung memengaruhi efisiensi kerja personel, karena sumber daya yang seharusnya dialokasikan untuk menyelesaikan lebih banyak tugas malah tersedot oleh tantangan logistik yang diakibatkan oleh kondisi lingkungan kerja eksternal. Selain itu, pernyataan AG juga menyiratkan perlunya manajemen produktivitas yang lebih adaptif, yaitu kemampuan personel untuk menetapkan prioritas dan menyusun strategi untuk menyelesaikan tugas di tengah keterbatasan yang ada, sebagaimana diuraikan oleh Sedarmayanti (2017) bahwa kemampuan untuk mengelola pekerjaan secara sistematis dan efisien merupakan salah satu cerminan sejati dari produktivitas kerja staf.

Pernyataan RQ menunjukkan adanya aspek tingkat keahlian dalam konsep produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2017). RQ secara eksplisit mengaitkan kemampuan, pengalaman, dan pengetahuan yang dimiliki dengan peningkatan

pemahaman pekerjaan dan pengurangan frekuensi kesalahan dalam menyelesaikan tugas. Hal ini sejalan dengan aspek tingkat keahlian, yang didefinisikan oleh Sedarmayanti (2017) sebagai keterampilan teknis dan praktis yang diperoleh individu melalui pengalaman kerja dan proses pembelajaran, yang secara langsung berkontribusi pada efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas. Pernyataan RQ memperkuat pandangan bahwa pengembangan kompetensi melalui akumulasi pengalaman kerja merupakan salah satu cara utama untuk meningkatkan produktivitas dari perspektif personalia, di mana individu yang semakin terampil dan berpengetahuan akan mampu menyelesaikan tugas lebih cepat, lebih akurat, dan dengan lebih sedikit kesalahan dibandingkan dengan individu yang tidak memiliki pengalaman yang cukup (Sedarmayanti, 2017).

Hasil wawancara menunjukkan bahwa masalah produktivitas kerja berkaitan erat dengan lingkungan kerja di Departemen Kepolisian Sabang. Indikator produktivitas rendah adalah menurunnya moral kerja, menurunnya kualitas kerja, dan keterlambatan dalam menyelesaikan tugas administratif dan operasional. Temuan awal ini sejalan dengan penelitian Prasetyo dan Nurjannah (2023), yang menemukan bahwa persepsi negatif terhadap lingkungan kerja berkaitan erat dengan penurunan produktivitas di kalangan personel keamanan publik.

Permasalahan produktivitas yang teridentifikasi di antara anggota Departemen Kepolisian Sabang mendorong para peneliti untuk menyelidiki faktor-faktor penyebab yang paling relevan. Salah satu faktor yang secara konsisten mendapat perhatian dalam literatur psikologi industri dan organisasi adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar

karyawan, baik fisik maupun non-fisik, yang dapat memengaruhi individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka (Nitisemito, A.S., 2015). Lingkungan kerja diyakini memiliki hubungan langsung dan tidak langsung dengan tingkat produktivitas individu dalam suatu organisasi. Nitisemito (dalam Wahyudi, 2022) menekankan bahwa lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan mendorong anggota organisasi untuk bekerja lebih keras, lebih termotivasi, dan lebih produktif.

Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja. Sebuah studi oleh Hidayat dkk. (2022) terhadap petugas polisi di sebuah kantor polisi di Jawa Timur menemukan korelasi positif yang signifikan antara kualitas lingkungan kerja dan produktivitas kerja mereka. Semakin baik persepsi lingkungan kerja, semakin tinggi tingkat produktivitas yang dicapai. Hasil serupa diperoleh dari studi oleh Sari dan Ramadhan (2023), yang meneliti hubungan antara lingkungan kerja dan produktivitas di kalangan petugas polisi di Sumatera, menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik berkontribusi secara signifikan terhadap variasi produktivitas kerja.

Sedarmayanti (2021) membedakan lingkungan kerja menjadi dua dimensi utama, yaitu: (1) lingkungan kerja fisik, yang meliputi kondisi ruang kerja, pencahayaan, suhu udara, kebisingan, ketersediaan peralatan dan fasilitas kerja, dan tata letak ruangan; dan (2) lingkungan kerja non-fisik, yang meliputi hubungan antar rekan kerja, suasana kerja, kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan kebijakan serta peraturan yang berlaku di tempat kerja.

Lingkungan kerja fisik yang nyaman, aman, dan memadai telah terbukti berkontribusi pada peningkatan konsentrasi, kenyamanan, dan moral karyawan. Sebaliknya, kondisi fisik yang buruk seperti pencahayaan yang tidak memadai, panas atau dingin yang berlebihan, dan kebisingan yang berlebihan dapat meningkatkan kelelahan kerja, mengurangi konsentrasi, dan pada akhirnya berdampak negatif pada produktivitas kerja (Badrianto & Ekhsan, 2022). Dalam konteks Departemen Kepolisian Sabang, iklim tropis yang panas dan infrastruktur bangunan yang mungkin tidak memenuhi standar kenyamanan kerja merupakan faktor lingkungan fisik yang perlu dinilai.

Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik juga memainkan peran yang sama pentingnya. Hubungan harmonis antara atasan dan bawahan, komunikasi terbuka, dan lingkungan kerja yang mendukung telah terbukti meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi intrinsik di antara anggota organisasi. Afandi (2021) menyatakan bahwa lingkungan sosial yang positif di tempat kerja dapat menciptakan rasa aman secara psikologis bagi karyawan, sehingga mendorong mereka untuk berkinerja optimal. Hal ini sangat relevan dalam konteks organisasi paramiliter seperti Kepolisian Nasional Indonesia (POLRI), di mana hierarki dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap iklim kerja.

Namun, studi spesifik yang meneliti hubungan antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja di kalangan anggota Departemen Kepolisian Sabang masih kurang. Kesenjangan penelitian ini memberikan justifikasi ilmiah yang kuat untuk melakukan studi empiris di lokasi ini. Hasil studi ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang kondisi sebenarnya

lingkungan kerja di Departemen Kepolisian Sabang dan kontribusinya terhadap produktivitas kerja para anggotanya.

Merujuk pada uraian keseluruhan di atas, jelas bahwa lingkungan kerja merupakan variabel penting yang diduga memiliki hubungan signifikan dengan produktivitas kerja anggota Kepolisian Sabang. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: "Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja Anggota Kepolisian Sabang." Penelitian ini diharapkan menghasilkan temuan empiris yang valid dan dapat digunakan sebagai dasar rekomendasi kebijakan untuk meningkatkan produktivitas kerja anggota Kepolisian Sabang melalui perbaikan dan pengelolaan lingkungan kerja yang lebih baik.

B. Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, apakah terdapat hubungan antara *lingkungan kerja* dengan produktivitas kerja pada anggota Polres Sabang?

C. Tujuan Penelitian

Bedasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Antara *lingkungan kerja* dengan produktivitas kerja pada anggota Polres Sabang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dan juga referensi bagi perkembangan ilmu terkhususnya dalam bidang psikologi industri. Penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan masukan bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi (Polres Sabang)

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan wawasan kepada Kepala Kepolisian Distrik Sabang dalam menentukan kebijakan terkait pengorganisasian lingkungan kerja, baik fisik (fasilitas dan tata ruang kantor) maupun non-fisik (atmosfer kerja dan hubungan antar anggota). Dengan lingkungan kerja yang mendukung, diharapkan produktivitas anggota Polri dalam memberikan pelayanan, perlindungan, dan bimbingan kepada masyarakat Sabang dapat dioptimalkan.

b. Bagi Anggota Polri

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran di antara anggota Departemen Kepolisian Sabang tentang pentingnya menciptakan dan menjaga lingkungan kerja yang kondusif bersama-sama. Hal ini bertujuan agar anggota merasa lebih nyaman dan termotivasi dalam melaksanakan tugas-tugas kepolisian yang menantang, sehingga dapat mempertahankan produktivitas kerja bahkan di bawah tekanan kerja yang tinggi.

E. Keaslian penelitian

Keaslian penelitian ini dapat diketahui melalui sub-penelitian yang ada pada penelitian sebelumnya, sehingga perlu dilakukan upaya perbandingan, apakah terdapat unsur perbedaan atau kesamaan dengan konteks penelitian ini.

Penelitian pertama dilakukan oleh Syahputra, Podungge, dan Bokingo (2022) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo" yang dipublikasikan dalam JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol. 4, No. 3. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear sederhana dan melibatkan seluruh populasi pegawai sebanyak 47 orang sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di instansi tersebut. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan terletak pada penggunaan variabel lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat, serta penggunaan pendekatan kuantitatif. Adapun perbedaannya terletak pada subjek penelitian, di mana Syahputra et al. (2022) meneliti pegawai sipil di sebuah dinas pemerintah daerah, sedangkan penelitian ini secara spesifik menyoroti anggota kepolisian di Polres Sabang yang memiliki karakteristik, budaya organisasi, dan tuntutan kerja yang berbeda secara fundamental dari pegawai instansi pemerintah pada umumnya. Selain itu, penelitian ini berangkat dari perspektif psikologi yang menempatkan pengalaman subjektif individu terhadap lingkungan kerjanya sebagai fokus kajian.

Penelitian kedua dilakukan oleh Fau dan Buulolo (2023) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Samsat Kabupaten Nias Selatan" yang diterbitkan dalam REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer, Vol. 7, No. 1, halaman 533-536. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linear sederhana dan melibatkan seluruh pegawai Kantor Samsat Kabupaten Nias Selatan yang berjumlah 27 orang sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai, dengan nilai korelasi sebesar 0,551, yang mengindikasikan bahwa semakin tertata kondisi lingkungan kerja maka semakin meningkat pula produktivitas pegawai. Persamaan dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah kesamaan variabel penelitian, yaitu lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat. Namun terdapat perbedaan yang signifikan, yaitu penelitian Fau dan Buulolo (2023) dilakukan pada pegawai pelayanan administrasi publik yang memiliki karakteristik pekerjaan dan lingkungan organisasi yang sangat berbeda dengan anggota kepolisian. Di samping itu, penelitian ini mengkaji subjek yang berada dalam institusi Polri yang memiliki hierarki, disiplin, dan tekanan kerja yang jauh lebih kompleks dan spesifik dibandingkan instansi pelayanan administratif, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih kontekstual dan representatif bagi pengembangan ilmu psikologi kepolisian di Indonesia.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Zaki dan Irsyad (2023) dengan judul "Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas

Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi" yang diterbitkan dalam Jurnal Pendidikan Tambusai, Vol. 7, No. 1, halaman 1124-1130. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional untuk mengkaji hubungan antara kedua variabel tersebut pada pegawai instansi pemerintah daerah di Kota Bukittinggi. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja berkorelasi erat dengan peningkatan produktivitas kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan sangat mencolok, yaitu kesamaan jenis pendekatan penelitian (korelasional kuantitatif) dan kesamaan kedua variabel yang dikaji. Akan tetapi, perbedaan utamanya terletak pada konteks subjek penelitian. Zaki dan Irsyad (2023) meneliti pegawai di instansi teknis pemerintahan yang berfokus pada pekerjaan konstruksi dan tata ruang, sementara penelitian ini mengkaji anggota kepolisian yang bekerja dalam lingkungan institusi penegak hukum dengan dinamika kerja, tekanan psikologis, dan tuntutan profesional yang sangat berbeda. Penelitian ini juga secara eksplisit menggunakan kerangka teori psikologi dalam operasionalisasi variabel dan pengembangan instrumen pengukurannya.

Penelitian keempat dilakukan oleh Norviandy dan Prastika (2025) dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pekerja Lapangan PT X" yang diterbitkan dalam PAEDAGOGY: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi, Vol. 5, No. 1, halaman 9-15. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear sederhana dan melibatkan 70

pekerja lapangan sebagai partisipan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan produktivitas kerja dengan nilai $R^2 = 0,266$, yang berarti kepuasan kerja mampu menjelaskan sekitar 26,6% varians dalam produktivitas kerja. Penelitian ini relevan sebagai pembandingan karena sama-sama mengkaji variabel produktivitas kerja sebagai variabel terikat dengan pendekatan psikologi. Namun terdapat perbedaan mendasar, yaitu Norviandy dan Prastika (2025) menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel bebas, sedangkan penelitian yang sedang dilakukan menempatkan lingkungan kerja sebagai variabel bebas yang diprediksi memiliki hubungan dengan produktivitas kerja. Selain itu, subjek pada penelitian Norviandy dan Prastika adalah pekerja lapangan di sektor industri swasta, sementara penelitian ini berfokus pada anggota kepolisian yang memiliki karakteristik pekerjaan yang unik sebagai aparat penegak hukum dengan beban tugas yang lebih beragam dan kompleks.

Penelitian kelima dilakukan oleh Damayanti, Kusumayadi, dan Aryani (2025) dengan judul "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Pelindo Bima" yang diterbitkan dalam *Indonesia Economic Journal*, Vol. 1, No. 2. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh dua variabel bebas secara simultan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik beban kerja maupun lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, dan lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

produktivitas kerja. Relevansi penelitian ini bagi penelitian yang sedang dilakukan terletak pada kesamaan penggunaan variabel produktivitas kerja sebagai variabel terikat dan lingkungan kerja sebagai salah satu variabel bebasnya. Namun terdapat beberapa perbedaan yang membedakan kedua penelitian ini secara substansial. Pertama, penelitian Damayanti et al. (2025) merupakan penelitian dengan dua variabel bebas (beban kerja dan lingkungan kerja), sedangkan penelitian yang sedang dilakukan hanya berfokus pada satu variabel bebas yaitu lingkungan kerja, sehingga analisis yang dihasilkan dapat lebih mendalam dan terfokus. Kedua, subjek penelitian Damayanti et al. adalah pegawai perusahaan pelabuhan yang bergerak di sektor jasa logistik, sedangkan penelitian ini mengkaji anggota Polres Sabang sebagai institusi keamanan dan penegak hukum yang memiliki lingkungan kerja dengan karakteristik psikologis dan sosial yang secara signifikan berbeda dari pegawai korporasi.

Berdasarkan uraian dari lima studi sebelumnya di atas, dapat ditekan bahwa penelitian saat ini memiliki kebaruan yang signifikan. Hingga saat ini, belum ditemukan penelitian yang secara spesifik mengkaji hubungan antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja di kalangan petugas kepolisian di wilayah kepulauan seperti Kepolisian Sabang menggunakan pendekatan psikologis. Oleh karena itu, penelitian ini mengisi kesenjangan penelitian yang belum ditangani oleh studi-studi sebelumnya, baik dari segi subjek penelitian, konteks geografis dan kelembagaan, maupun perspektif ilmiah yang digunakan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan konsep kunci dalam psikologi industri dan organisasi, khususnya dalam studi sumber daya manusia. Konsep ini tidak hanya membahas kuantitas output yang dihasilkan oleh individu, tetapi juga mencakup dimensi kualitas, efisiensi, dan efektivitas dalam kinerja tugas. Pemahaman komprehensif tentang definisi produktivitas kerja penting sebagai dasar teoritis untuk penelitian tentang kinerja personel, termasuk dalam konteks lembaga kepolisian.

Sinungan (2009) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai sikap mental yang secara konsisten berupaya dan percaya bahwa kualitas hidup hari ini harus lebih baik daripada kemarin, dan besok harus lebih baik daripada hari ini. Menurut Sinungan, produktivitas bukan hanya masalah teknis atau manajemen, tetapi lebih menyentuh aspek psikologis yang sangat mendasar, yaitu orientasi individu terhadap kemajuan dan pengembangan diri. Produktivitas dipahami sebagai cerminan bagaimana seseorang memandang pekerjaannya, sejauh mana mereka termotivasi untuk terus berkembang, dan sejauh mana mereka berkomitmen untuk meningkatkan kualitas pekerjaan mereka dari waktu ke waktu.

Mangkunegara (2017) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai rasio hasil yang dicapai (output) terhadap total sumber daya yang digunakan (input) per satuan waktu. Dalam konteks sumber daya manusia, Mangkunegara menekankan bahwa produktivitas individu ditentukan oleh kemampuan dan motivasi karyawan. Kemampuan mengacu pada kapasitas kognitif dan keterampilan teknis seseorang, sedangkan motivasi berkaitan dengan dorongan psikologis yang mendorong individu untuk menggunakan potensi penuhnya di tempat kerja. Interaksi antara kedua faktor ini pada akhirnya menentukan tingkat produktivitas individu dalam suatu organisasi. Definisi ini memberikan landasan yang kuat untuk mengeksplorasi hubungan antara kondisi lingkungan kerja dan produktivitas, karena lingkungan yang mendukung dapat meningkatkan motivasi karyawan (Mangkunegara, 2017).

Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah rasio antara hasil yang dicapai dan partisipasi tenaga kerja per unit waktu. Lebih lanjut, Sedarmayanti menekankan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari individu dan lingkungannya, seperti pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, nutrisi dan kesehatan, tingkat pendapatan, jaminan sosial, lingkungan dan suasana kerja, teknologi, fasilitas produksi, manajemen, dan kesempatan untuk mencapai prestasi. Perspektif Sedarmayanti bersifat holistik karena mengakui bahwa produktivitas tidak dapat dipisahkan dari kondisi lingkungan kerja yang mengelilingi individu. Hal ini sejalan dengan studi psikologi lingkungan yang menunjukkan bahwa

kondisi fisik dan psikologis lingkungan kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan (Sedarmayanti, 2017).

Munandar (2014), dalam kerangka psikologi industri dan organisasi, mendefinisikan produktivitas sebagai ukuran efisiensi produktif, yaitu perbandingan antara output dan input yang digunakan dalam proses produksi. Munandar menekankan bahwa dari perspektif psikologis, produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor psikologis seperti kepuasan kerja, iklim organisasi, hubungan interpersonal, dan kondisi kerja secara keseluruhan. Munandar juga menekankan pentingnya motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam menentukan sejauh mana upaya individu dicurahkan untuk pekerjaannya. Definisi ini menekankan pendekatan yang berpusat pada individu, sehingga sangat cocok untuk digunakan dalam penelitian psikologis yang bertujuan untuk mempelajari faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas dari perspektif karyawan (Munandar, 2014).

Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan produktivitas sebagai ukuran kinerja yang mencakup efektivitas dan efisiensi. Efektivitas mengacu pada pencapaian tujuan organisasi, sedangkan efisiensi berkaitan dengan perbandingan antara hasil yang dicapai dan input yang digunakan untuk mencapainya. Dari perspektif perilaku organisasi yang diadvokasi oleh Robbins dan Judge, produktivitas dipengaruhi oleh tiga variabel utama: variabel individu (kemampuan, kepribadian, nilai, dan sikap), variabel kelompok (norma, kohesi, kepemimpinan), dan variabel sistem organisasi (desain pekerjaan, kondisi kerja, dan kebijakan manajemen). Secara khusus, kondisi kerja, termasuk lingkungan

fisik dan psikologis tempat kerja, dianggap sebagai prediktor penting produktivitas individu. Perspektif ini memperkuat asumsi bahwa lingkungan kerja memainkan peran penting dalam membentuk produktivitas karyawan (Robbins & Judge, 2017).

Berdasarkan uraian kelima gambar di atas, terdapat pandangan umum bahwa produktivitas kerja merupakan konsep multidimensi yang tidak hanya mencerminkan hasil kerja secara kuantitatif, tetapi juga melibatkan aspek psikologis individu seperti motivasi, sikap, kemampuan, dan respons terhadap kondisi lingkungan kerja. Meskipun semua definisi tersebut relevan, terdapat dua teori yang paling sesuai sebagai teori utama dalam penelitian berjudul “Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja Petugas Kepolisian Sabang”, yaitu teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017).

2. Aspek- aspek produktivitas kerja

Produktivitas kerja sebagai konstruk psikologis tidak dapat diukur melalui satu dimensi saja. Untuk memahami dan mengoperasionalkan produktivitas kerja dalam penelitian, perlu dijelaskan aspek-aspek yang membentuknya secara konkret dan terukur. Bagian ini menguraikan aspek-aspek produktivitas kerja berdasarkan perspektif Sedarmayanti (2017) sebagai teori utama, yang kemudian diperkuat oleh perspektif Mangkunegara (2017) sebagai perbandingan dan pelengkap.

Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa produktivitas kerja individu dapat diidentifikasi melalui beberapa aspek utama yang mencerminkan kualitas

seorang tenaga kerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Aspek-aspek tersebut meliputi:

a. Sikap kerja (*work attitude*).

Sedarmayanti (2017) menekankan bahwa sikap kerja merupakan kecenderungan psikologis individu dalam merespons pekerjaan, rekan kerja, dan lingkungan organisasi. Sikap kerja yang positif tercermin dari kesediaan untuk bekerja secara bergantian (*shift work*), kesediaan untuk dipindahtugaskan, serta kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan kondisi kerja yang berubah-ubah. Dalam konteks personel kepolisian, aspek ini sangat relevan mengingat tugas anggota Polri yang bersifat dinamis, bergilir, dan tidak jarang memerlukan adaptasi cepat terhadap situasi lapangan. Sikap kerja yang positif akan mendorong anggota untuk tetap produktif meskipun menghadapi tekanan atau ketidakpastian dalam lingkungan kerja mereka.

b. Tingkat keahlian (*skill level*).

Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa keahlian mencakup keterampilan teknis yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Tingkat keahlian yang tinggi akan meminimalkan kesalahan, mempercepat penyelesaian pekerjaan, serta meningkatkan kualitas output yang dihasilkan. Dalam penelitian pada anggota Polres Sabang, aspek ini dapat dikaitkan dengan seberapa terampil personel dalam menangani tugas operasional, administratif, maupun teknis yang menjadi bagian dari fungsi kepolisian.

c. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan (*labor-management relationship*).

Menurut Sedarmayanti (2017), kualitas hubungan antara bawahan dan atasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Hubungan yang harmonis, komunikatif, dan saling menghargai akan menciptakan iklim kerja yang kondusif, di mana anggota merasa didukung dan dihargai dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, hubungan yang penuh ketegangan atau ketidakpercayaan cenderung menurunkan semangat kerja dan produktivitas. Aspek ini bersinggungan erat dengan variabel lingkungan kerja psikologis dalam penelitian ini, sehingga menjadi salah satu aspek yang secara teoritis paling terdampak oleh kualitas lingkungan kerja.

d. Manajemen produktivitas (*productivity management*)

Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa aspek ini mencakup kemampuan mengatur prioritas pekerjaan, memanfaatkan waktu secara efektif, serta menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal. Dalam konteks kepolisian, aspek ini tercermin dari kemampuan anggota dalam mengelola beban tugas, mengorganisasi laporan, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur operasional yang berlaku.

e. Efisiensi tenaga kerja (*labor efficiency*).

Sedarmayanti (2017) mendefinisikan efisiensi sebagai kemampuan untuk menghasilkan output yang maksimal dengan input yang minimal, tanpa mengorbankan kualitas hasil kerja. Efisiensi dalam bekerja mencerminkan kedewasaan profesional seorang individu, di mana ia mampu menyelesaikan tugas dengan cara yang paling tepat guna dan hemat sumber daya. Dalam penelitian ini, aspek efisiensi dapat diukur melalui seberapa cepat dan tepat anggota Polres

Sabang menyelesaikan tugas operasional maupun administratif yang dibebankan kepadanya.

f. Kewiraswastaan (*entrepreneurship*),

Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa individu yang produktif tidak hanya menunggu instruksi, tetapi secara proaktif mencari cara-cara baru yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Bagi anggota kepolisian, aspek ini tercermin dari inisiatif dalam menangani permasalahan di lapangan, kemampuan berinovasi dalam pelayanan publik, serta kesediaan untuk mengambil keputusan yang bertanggung jawab di situasi yang tidak terduga.

Sebagai perbandingan dan pelengkap, Mangkunegara (2017) mengidentifikasi aspek produktivitas kerja melalui pendekatan yang lebih berfokus pada perilaku kerja yang dapat diamati secara langsung. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa produktivitas kerja individu dapat dinilai dari beberapa indikator perilaku, yaitu:

a. Aspek kualitas kerja (*quality of work*)

Mangkunegara (2017) merujuk pada seberapa baik seorang pegawai menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kualitas kerja mencakup ketelitian, ketepatan, dan kebersihan hasil kerja yang dihasilkan. Aspek ini sejalan dengan dimensi sikap kerja dan tingkat keahlian dalam teori Sedarmayanti, namun Mangkunegara lebih menekankan pada standar dan ekspektasi yang berlaku dalam organisasi sebagai tolok ukur penilaian.

b. Aspek kuantitas kerja (*quantity of work*)

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kuantitas kerja menggambarkan seberapa produktif seorang pegawai secara volumetrik, yang mencakup jumlah tugas yang berhasil dituntaskan, target yang dicapai, serta beban kerja yang mampu ditangani. Aspek ini memiliki kesesuaian dengan aspek efisiensi tenaga kerja dalam pandangan Sedarmayanti.

c. Aspek kehandalan (*reliability*)

Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kehandalan mencakup kepatuhan terhadap instruksi, kemampuan bekerja tanpa supervisi ketat, serta komitmen untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai prosedur. Dalam konteks anggota kepolisian, kehandalan merupakan aspek yang krusial mengingat sifat tugas Polri yang mengutamakan ketaatan pada aturan dan prosedur operasional baku.

d. Aspek sikap (*attitude*) .

Mangkunegara (2017) mencakup sikap terhadap pekerjaan itu sendiri, terhadap rekan kerja, terhadap atasan, dan terhadap organisasi secara keseluruhan. Sikap yang positif akan mendorong terbentuknya etos kerja yang tinggi, kolaborasi yang efektif, serta loyalitas terhadap organisasi. Aspek ini memiliki kedekatan konseptual yang tinggi dengan aspek sikap kerja dan hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan yang diuraikan oleh Sedarmayanti.

Secara keseluruhan, terdapat benang merah yang kuat antara aspek-aspek produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2017) dan Mangkunegara (2017). Sedarmayanti menguraikan aspek-aspek yang lebih komprehensif dan holistik dengan memasukkan dimensi manajerial serta inisiatif individu, sementara

Mangkunegara menawarkan kerangka yang lebih ringkas namun mudah dioperasionalkan ke dalam instrumen pengukuran. Kombinasi antara keduanya memberikan gambaran yang lengkap tentang dimensi produktivitas kerja, baik dari sisi proses (bagaimana individu bekerja) maupun dari sisi hasil (apa yang dicapai oleh individu). Dalam penelitian ini, aspek-aspek produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2017) akan dijadikan sebagai acuan utama dalam penyusunan definisi operasional dan instrumen penelitian, dengan mempertimbangkan konteks spesifik pekerjaan anggota kepolisian di Polres Sabang.

3. Faktor-faktor Produktivitas Kerja

Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor utama yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi produktivitas kerja individu, yaitu:

- a. Sikap mental, yang meliputi motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja.

Sedarmayanti (2017) menekankan bahwa sikap mental adalah landasan internal paling mendasar untuk membangun produktivitas, karena tanpa motivasi internal, semua fasilitas dan dukungan eksternal yang tersedia tidak dapat dimanfaatkan secara optimal. Individu yang memiliki motivasi kerja yang kuat cenderung memberikan upaya maksimal meskipun kondisi lingkungan tidak sepenuhnya ideal.

- b. Pendidikan.

Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan berkorelasi positif dengan kemampuannya untuk memahami tugas, mengikuti prosedur, dan beradaptasi dengan perubahan. Pendidikan formal dan informal yang relevan dengan bidang pekerjaan akan membentuk landasan kognitif yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

c. Keterampilan

Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan berkorelasi positif dengan kemampuannya untuk memahami tugas, mengikuti prosedur, dan beradaptasi dengan perubahan. Pendidikan formal dan informal yang berkaitan dengan bidang pekerjaan akan membentuk landasan kognitif yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

d. Manajemen

Sedarmayanti (2017), yang dalam konteks ini mengacu pada kualitas manajemen organisasi secara keseluruhan, termasuk perencanaan kerja, pembagian tugas, supervisi, dan sistem evaluasi kinerja, menyatakan bahwa manajemen yang baik akan menciptakan sistem kerja yang terorganisir dan kondusif, sehingga setiap individu dapat memahami dengan jelas peran dan tanggung jawabnya.

e. Hubungan industrial yang harmonis antara pimpinan dan bawahan

Hubungan industrial yang sehat akan menumbuhkan rasa aman dan loyalitas di antara karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada produktivitas kerja mereka.

f. Tingkat Penghasilan

Menurut Sedarmayanti (2017), kompensasi yang memadai sesuai dengan beban kerja merupakan salah satu faktor ekstrinsik yang memengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa penghasilan mereka sebanding dengan usaha yang mereka curahkan, mereka akan termotivasi untuk mempertahankan dan bahkan meningkatkan kualitas pekerjaan mereka.

g. Nutrisi dan kesehatan

Faktor ketujuh adalah nutrisi dan kesehatan, yang berkaitan dengan kondisi fisik dan fisiologis individu. Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa karyawan yang sehat secara fisik memiliki stamina dan konsentrasi yang lebih baik, sehingga memungkinkan mereka untuk bekerja dengan tingkat produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki masalah kesehatan.

h. Jaminan Sosial

Sedarmayanti (2017) menekankan bahwa rasa aman yang berasal dari jaminan sosial yang memadai akan mengurangi kecemasan dan kekhawatiran karyawan tentang potensi risiko, sehingga memungkinkan mereka untuk sepenuhnya fokus pada pekerjaan mereka.

i. Lingkungan Kerja

Faktor kesembilan, yang sangat relevan dalam konteks penelitian ini, adalah lingkungan dan suasana kerja. Sedarmayanti (2017) secara eksplisit menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja, baik secara fisik maupun psikologis, secara langsung memengaruhi moral kerja dan produktivitas. Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan aman, didukung oleh suasana sosial yang positif, akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih fokus, antusias, dan produktif.

Di sisi lain, lingkungan kerja yang buruk, baik secara fisik seperti pencahayaan yang tidak memadai dan suhu yang tidak nyaman, maupun secara psikologis seperti konflik antar rekan kerja dan tekanan dari atasan, akan secara signifikan menghambat produktivitas.

j. Sarana Produksi, Teknologi, dan Kesempatan Berprestasi.

Fasilitas produksi berkaitan dengan ketersediaan alat, fasilitas, dan infrastruktur yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan. Teknologi mengacu pada penggunaan peralatan dan sistem kerja modern untuk mempercepat dan meningkatkan kualitas output. Sementara itu, peluang untuk berprestasi berkaitan dengan ruang yang tersedia bagi karyawan untuk berkembang, menunjukkan kemampuan terbaik mereka, dan menerima pengakuan atas prestasi mereka di dalam organisasi. Sedarmayanti (2017) menekankan bahwa ketiga faktor ini saling melengkapi dan berkontribusi pada terciptanya kondisi kerja yang mendorong produktivitas optimal.

B. Lingkungan Kerja

1. Definisi Lingkungan Kerja

Fasilitas produksi berkaitan dengan ketersediaan alat, fasilitas, dan infrastruktur yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan. Teknologi mengacu pada penggunaan peralatan dan sistem kerja modern untuk mempercepat dan meningkatkan kualitas output. Sementara itu, peluang untuk berprestasi berkaitan dengan ruang yang tersedia bagi karyawan untuk berkembang, menunjukkan kemampuan terbaik mereka, dan menerima pengakuan atas prestasi mereka di dalam organisasi. Sedarmayanti (2017) menekankan bahwa ketiga faktor ini

saling melengkapi dan berkontribusi dalam menciptakan kondisi kerja yang mendorong produktivitas optimal.

Nitisemito (2010) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang mengelilingi karyawan yang dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Nitisemito menekankan bahwa lingkungan kerja bukan hanya masalah kondisi fisik seperti tata ruang dan pencahayaan, tetapi juga mencakup hubungan sosial antar kolega dan antara bawahan dan atasan. Menurutnya, lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang dapat memberikan rasa nyaman, aman, dan menyenangkan bagi karyawan, sehingga mendorong mereka untuk bekerja sepenuh hati. Perspektif Nitisemito meletakkan dasar penting bahwa lingkungan kerja yang nyaman bukan hanya kebutuhan sekunder, tetapi kondisi mendasar yang mendukung kinerja kerja yang optimal (Nitisemito, 2010).

Sunyoto (2015) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai semua kondisi di tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sunyoto membagi lingkungan kerja menjadi dua dimensi utama: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik yang dapat dilihat oleh karyawan, seperti suhu udara, pencahayaan, kebisingan, dan kebersihan ruang kerja. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik mencakup semua kondisi yang berkaitan dengan hubungan sosial dan psikologis di tempat kerja, seperti kualitas hubungan antara atasan dan bawahan, iklim komunikasi, serta budaya dan norma organisasi. Bagian ini sangat relevan dalam kerangka psikologis karena mengakui bahwa

kesejahteraan karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor nyata dan tidak nyata di lingkungan kerja (Sunyoto, 2015).

Afandi (2018) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang terdapat di lingkungan karyawan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, seperti suhu, kelembapan, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan kecukupan peralatan kerja. Afandi menekankan bahwa kualitas lingkungan kerja secara langsung memengaruhi kondisi psikologis dan fisik karyawan. Ketika lingkungan kerja tidak memenuhi standar kenyamanan dan keselamatan, karyawan akan mengalami kelelahan fisik lebih cepat, konsentrasi terganggu, dan motivasi menurun, yang pada akhirnya memengaruhi produktivitas kerja. Perspektif Afandi memperkuat pentingnya memperhatikan kondisi lingkungan kerja sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia yang bertanggung jawab (Afandi, 2018).

Barnawi dan Arifin (2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai semua kondisi yang mengelilingi tempat kerja, baik fisik maupun sosial, yang dapat secara signifikan memengaruhi perasaan, sikap, dan perilaku karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Barnawi dan Arifin secara khusus menekankan bahwa lingkungan kerja yang sehat secara psikologis ditandai dengan rasa saling menghormati antar karyawan, sistem komunikasi yang jelas, kepemimpinan yang suportif, dan budaya organisasi yang mendorong kolaborasi dan inisiatif. Dari perspektif ini, lingkungan kerja tidak hanya dilihat sebagai tempat fisik untuk bekerja, tetapi sebagai ekosistem sosial yang secara aktif membentuk identitas

profesional, motivasi, dan komitmen individu terhadap organisasi mereka (Barnawi & Arifin, 2014).

Siagian (2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan fasilitas dan infrastruktur yang mengelilingi karyawan yang melakukan pekerjaannya, yang dapat memengaruhi kinerja kerja itu sendiri. Siagian memperluas cakupan lingkungan kerja untuk mencakup aspek-aspek seperti tempat kerja, fasilitas, alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan juga hubungan kerja antar penghuni di tempat tersebut. Siagian menekankan bahwa kondisi kerja yang tidak memadai tidak hanya mengganggu efisiensi kerja tetapi juga dapat menyebabkan stres kerja dan mengurangi kesejahteraan psikologis karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, perhatian terhadap kualitas lingkungan kerja merupakan investasi jangka panjang yang bermanfaat bagi organisasi dan karyawan individu (Siagian, 2014).

Berdasarkan lima definisi di atas, terdapat benang merah yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi fisik, psikologis, dan sosial yang mengelilingi individu dalam melaksanakan pekerjaannya dan memengaruhi pengalaman kerja, sikap, dan perilakunya. Dari kelima tokoh tersebut, teori yang paling relevan untuk digunakan sebagai teori utama dalam penelitian ini adalah teori yang dikemukakan oleh Sunyoto (2015), dengan Nitisemito (2010) sebagai teori pendukung.

2. Aspek-Aspek Lingkungan Kerja

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, Sunyoto (2015) berfungsi sebagai teori utama dalam penelitian ini. Sunyoto membagi lingkungan kerja

menjadi dua aspek utama yang mencerminkan dua dimensi berbeda dari pengalaman kerja individu: fisik dan non-fisik. Kedua aspek ini tidak berdiri sendiri, tetapi berinteraksi satu sama lain dan secara kolektif membentuk persepsi individu tentang kualitas lingkungan kerja mereka.

a) lingkungan kerja fisik

Sunyoto (2015) didefinisikan sebagai semua kondisi berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat dirasakan secara langsung oleh indera pegawai. Lingkungan kerja fisik mencakup beberapa elemen, di antaranya adalah kondisi pencahayaan ruang kerja. Pencahayaan yang memadai memungkinkan pegawai untuk melihat objek pekerjaannya dengan jelas tanpa memaksakan penglihatan, sehingga mengurangi kelelahan visual dan meningkatkan akurasi kerja. Elemen kedua adalah sirkulasi udara dan suhu ruangan. Sunyoto (2015) menyatakan bahwa suhu dan kelembaban udara yang nyaman merupakan kondisi dasar yang dibutuhkan agar pegawai dapat menjaga konsentrasi dan stamina selama bekerja. Ruang kerja yang terlalu panas atau terlalu lembab dapat memperburuk kondisi fisik pegawai dan memicu ketidaknyamanan yang berdampak pada penurunan semangat kerja. Elemen ketiga dalam lingkungan kerja fisik adalah kebisingan. Sunyoto (2015) menekankan bahwa tingkat kebisingan yang tinggi di tempat kerja dapat mengganggu konsentrasi, meningkatkan stres, serta memperlambat proses pengambilan keputusan. Bagi anggota kepolisian yang seringkali memerlukan tingkat kewaspadaan dan konsentrasi tinggi dalam melaksanakan tugasnya, pengendalian kebisingan di lingkungan kerja menjadi faktor yang tidak dapat diabaikan. Elemen keempat

adalah kebersihan dan kerapian tempat kerja. Lingkungan kerja yang bersih dan tertata dengan baik tidak hanya menjaga kesehatan fisik pegawai, tetapi juga menciptakan kesan profesional dan teratur yang secara psikologis dapat meningkatkan kebanggaan serta semangat kerja. Elemen terakhir dalam aspek fisik adalah ketersediaan dan kondisi sarana prasarana kerja, seperti peralatan, perlengkapan, dan fasilitas pendukung lainnya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas secara efektif (Sunyoto, 2015).

b) Lingkungan kerja non-fisik,

Sunyoto (2015) didefinisikan sebagai semua kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan sesama rekan kerja. Aspek non-fisik ini bersifat psikologis dan sosial sehingga tidak dapat diukur secara indrawi, tetapi justru seringkali memiliki pengaruh yang lebih kuat dan lebih bertahan lama terhadap motivasi, kepuasan, dan produktivitas kerja individu dibandingkan dengan aspek fisik. Elemen pertama dalam lingkungan kerja non-fisik adalah kualitas hubungan antara atasan dan bawahan. Sunyoto (2015) menyatakan bahwa hubungan yang dilandasi oleh rasa saling menghormati, kepercayaan, dan komunikasi yang terbuka akan menciptakan iklim kerja yang aman secara psikologis bagi anggota. Ketika anggota merasa didukung dan diapresiasi oleh atasannya, mereka akan lebih berani mengambil inisiatif, lebih terbuka dalam menyampaikan pendapat, dan lebih berkomitmen dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam konteks institusi kepolisian seperti Polres Sabang, kualitas hubungan antara pimpinan dan anggota sangat penting mengingat struktur hierarkis yang kuat dalam organisasi Polri, di mana otoritas

atasan memiliki dampak yang sangat besar terhadap kondisi psikologis bawahan. Elemen kedua adalah hubungan antarsesama rekan kerja. Sunyoto (2015) menjelaskan bahwa iklim sosial yang harmonis di antara sesama anggota akan menciptakan rasa kebersamaan dan solidaritas yang memperkuat semangat tim. Sebaliknya, konflik interpersonal, persaingan yang tidak sehat, atau sikap saling tidak percaya di antara rekan kerja akan menciptakan ketegangan yang menguras energi psikologis dan menurunkan produktivitas. Hubungan kerja yang suportif di antara sesama anggota juga berperan penting dalam membantu individu mengatasi tekanan kerja dan beradaptasi dengan tuntutan tugas yang berat.

Sebagai pembanding, Nitisemito (2010) yang berperan sebagai teori pendukung dalam penelitian ini membagi aspek lingkungan kerja ke dalam tiga kelompok utama, yaitu:

- a) kondisi fisik tempat kerja yang meliputi kebersihan, penerangan, pertukaran udara, keamanan, dan ketenangan.
- b) fasilitas kerja yang mencakup ketersediaan peralatan dan perlengkapan yang mendukung efektivitas kerja.
- c) hubungan sosial di tempat kerja yang meliputi relasi antar rekan kerja dan antara pegawai dengan atasan.

Nitisemito (2010) secara khusus menekankan bahwa suasana kekeluargaan yang hangat dan komunikasi yang lancar di antara sesama pegawai merupakan aspek non-fisik yang paling besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja. Pandangan ini memiliki kesesuaian yang tinggi dengan aspek non-fisik

dalam teori Sunyoto, sehingga memperkuat relevansinya sebagai teori pendukung dalam penelitian ini (Nitisemito, 2010).

Secara keseluruhan, baik Sunyoto (2015) maupun Nitisemito (2010) sepakat bahwa lingkungan kerja memiliki dua dimensi yang tidak terpisahkan: dimensi fisik, yang dapat dirasakan secara sensorik, dan dimensi non-fisik, yang dirasakan secara psikologis dan sosial. Keduanya berkontribusi secara sinergis dalam membentuk persepsi individu tentang kualitas lingkungan kerja mereka, yang pada akhirnya memengaruhi motivasi, antusiasme, dan produktivitas kerja. Dalam penelitian ini, aspek lingkungan kerja menurut Sunyoto (2015) akan digunakan sebagai referensi utama dalam menyusun definisi operasional dan instrumen pengukuran, dengan mempertimbangkan konteks spesifik lingkungan kerja personel Kepolisian Sabang.

C. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja dan produktivitas kerja adalah dua variabel yang secara konseptual dan empiris sangat terkait dan tidak terpisahkan. Dari perspektif psikologi industri dan organisasi, individu tidak pernah bekerja terisolasi dari lingkungannya. Setiap pekerja, termasuk petugas polisi, terus-menerus berinteraksi dengan kondisi fisik dan psikologis tempat mereka bekerja, dan interaksi ini secara langsung dan tidak langsung membentuk persepsi, sikap, motivasi, dan pada akhirnya perilaku kerja mereka. Produktivitas kerja, sebagai hasil akhir dari proses ini, tidak dapat dipahami sepenuhnya tanpa mempertimbangkan kualitas lingkungan kerja yang mengelilingi individu tersebut.

Secara teoritis, hubungan antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja dapat dijelaskan melalui pendekatan interaksionis dalam psikologi, yang memandang perilaku individu sebagai hasil interaksi antara karakteristik pribadi dan kondisi situasional atau lingkungan (Lewin, dalam Robbins & Judge, 2017). Dalam kerangka ini, lingkungan kerja berfungsi sebagai variabel situasional yang dapat memperkuat atau melemahkan potensi produktif individu. Bahkan petugas polisi dengan kemampuan dan keterampilan tinggi mungkin tidak dapat menunjukkan produktivitas kerja yang optimal jika lingkungan kerja mereka tidak mendukung. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kondusif dapat menjadi katalis yang mendorong individu untuk sepenuhnya mewujudkan kapasitas terbaik mereka dalam menjalankan tugasnya.

Dinamika hubungan antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja dapat dipahami melalui dua saluran utama: saluran fisik dan saluran psikologis. Dari saluran fisik, kondisi lingkungan kerja seperti pencahayaan, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, kebersihan ruang kerja, dan ketersediaan fasilitas dan peralatan kerja memiliki dampak langsung pada kondisi fisiologis karyawan. Lingkungan fisik yang tidak memadai akan menyebabkan kelelahan fisik lebih cepat, masalah kesehatan, penurunan konsentrasi, dan peningkatan kemungkinan kesalahan dalam pekerjaan. Di sisi lain, lingkungan fisik yang nyaman dan lengkap akan memungkinkan karyawan untuk mempertahankan stamina dan fokus untuk jangka waktu yang lebih lama, sehingga meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka (Sunyoto, 2015). Dalam konteks anggota Departemen Kepolisian Sabang, kondisi ruang kerja yang baik, peralatan operasional yang

memadai, dan fasilitas pendukung yang memadai merupakan prasyarat dasar bagi anggota untuk melaksanakan tugas mereka secara efektif dan produktif.

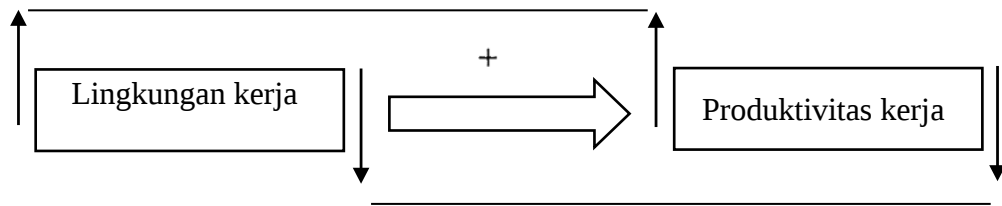
Dari perspektif psikologis, lingkungan kerja non-fisik memainkan peran yang sama pentingnya. Banyak studi psikologis menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh yang lebih besar dan lebih tahan lama terhadap produktivitas kerja dibandingkan aspek fisik. Lingkungan kerja non-fisik meliputi kualitas hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan antar kolega, iklim komunikasi, suasana kerja, serta budaya dan nilai-nilai yang berlaku di organisasi (Sunyoto, 2015). Ketika individu merasa bekerja di lingkungan yang mendukung, dihargai, dan dipercaya oleh atasan, terciptalah kondisi psikologis yang disebut keamanan psikologis, yaitu perasaan aman untuk menyampaikan pendapat, mengambil inisiatif, dan bahkan membuat kesalahan tanpa takut akan hukuman yang berlebihan. Kondisi ini telah terbukti berkontribusi positif terhadap munculnya motivasi intrinsik, kreativitas, dan komitmen organisasi, yang merupakan prediktor utama produktivitas kerja jangka panjang.

Dalam konteks khusus penelitian ini, yaitu anggota Departemen Kepolisian Sabang, hubungan dinamis antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja menjadi semakin relevan untuk diteliti. Sebagai lembaga yang bertanggung jawab atas penegakan hukum, pemeliharaan keamanan, dan pelayanan publik, Departemen Kepolisian Sabang menuntut anggotanya untuk bekerja dengan standar produktivitas tinggi, konsisten, dan bertanggung jawab. Tuntutan ini sulit dipenuhi secara optimal jika lingkungan kerja tempat anggota ditempatkan tidak memenuhi standar kenyamanan fisik dan psikologis yang sesuai. Anggota yang

merasa tidak nyaman dengan kondisi fisik tempat kerja mereka, tidak menerima dukungan dari atasan, atau tidak memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja cenderung mengalami penurunan moral kerja, peningkatan absensi, dan penurunan kualitas serta kuantitas pekerjaan mereka. Situasi ini pada gilirannya berdampak tidak hanya pada individu yang terlibat, tetapi juga pada efektivitas Departemen Kepolisian Sabang secara keseluruhan dalam menjalankan fungsi dan mandatnya kepada masyarakat..

Berdasarkan uraian dinamika keseluruhan di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan dan multidimensi dengan produktivitas kerja. Hubungan ini beroperasi melalui berbagai saluran, baik secara langsung melalui pengaruh fisik terhadap stamina dan kesehatan, maupun secara tidak langsung melalui mekanisme psikologis seperti motivasi, kepuasan kerja, stres, dan iklim psikologis organisasi. Sedarmayanti (2017) menekankan bahwa lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang dapat merangsang karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka, sedangkan lingkungan yang tidak kondusif akan menjadi hambatan nyata untuk mewujudkan produktivitas optimal. Dengan demikian, terdapat alasan teoritis dan logis yang kuat untuk merumuskan hipotesis bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja pada anggota Departemen Kepolisian Sabang, di mana semakin baik kualitas lingkungan kerja yang dirasakan oleh anggota, semakin tinggi produktivitas kerja mereka.

Hubungan antara kedua variabel tersebut dapat dilihat secara teoritik yang divisualisasikan sebagai berikut ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yang diuraikan di atas, hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja di antara anggota Departemen Kepolisian Sabang. Artinya, semakin positif lingkungan kerja yang dirasakan oleh anggota, semakin tinggi produktivitas kerja mereka. Sebaliknya, semakin negatif lingkungan kerja yang dirasakan, semakin rendah produktivitas kerja anggota Departemen Kepolisian Sabang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menekankan analisis data kuantitatif (angka) yang dikumpulkan melalui prosedur pengukuran dan diolah menggunakan metode analisis statistik. Semua variabel yang terlibat harus diidentifikasi dengan jelas dan terukur. Hubungan antar variabel yang diteliti diungkapkan menggunakan korelasi struktural dan diuji secara empiris (Azwar, 2017).

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif (Statistik Korelasi), yaitu pengukuran beberapa variabel dan hubungan antar variabel tersebut yang dapat dilakukan secara simultan dalam kondisi nyata (Azwar, 2016).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas (x) : Lingkungan kerja
2. Variabel Terikat (y) : Produktivitas kerja

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam penelitian ini didefinisikan secara operasional sebagai persepsi anggota Polres Sabang terhadap kondisi di sekitar tempat kerjanya yang dapat memengaruhi semangat dan produktivitas dalam menjalankan tugas. Variabel ini diukur berdasarkan dua aspek utama yang

dikemukakan oleh Sunyoto (2015), yaitu: (1) lingkungan kerja fisik, yang meliputi kondisi pencahayaan, sirkulasi udara dan suhu ruangan, tingkat kebisingan, kebersihan dan kerapian tempat kerja, serta ketersediaan dan kondisi sarana prasarana kerja; dan (2) lingkungan kerja non-fisik, yang meliputi kualitas hubungan antara atasan dan bawahan serta hubungan antarsesama rekan kerja. Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek pada skala lingkungan kerja, maka semakin positif persepsi subjek terhadap lingkungan kerjanya.

2. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dalam penelitian ini didefinisikan secara operasional sebagai kemampuan anggota Polres Sabang dalam menghasilkan output kerja secara efektif dan efisien sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Variabel ini diukur berdasarkan enam aspek yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017), yaitu: (1) sikap kerja, yaitu kecenderungan psikologis individu dalam merespons pekerjaan secara positif dan adaptif; (2) tingkat keahlian, yaitu keterampilan teknis yang dimiliki untuk melaksanakan tugas secara efektif dan efisien; (3) hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan, yaitu kualitas relasi antara bawahan dan atasan dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif; (4) manajemen produktivitas, yaitu kemampuan individu dalam mengelola pekerjaan secara sistematis dan terencana; (5) efisiensi tenaga kerja, yaitu kemampuan menghasilkan output maksimal dengan input yang minimal tanpa mengorbankan kualitas; dan (6) kewiraswastaan, yaitu inisiatif, kreativitas, dan keberanian mengambil tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas. Semakin

tinggi skor yang diperoleh subjek pada skala produktivitas kerja, maka semakin tinggi tingkat produktivitas kerja subjek tersebut.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Menurut Azwar (2012), populasi adalah sekelompok subjek yang hasil penelitiannya akan digeneralisasikan. Sekelompok subjek terdiri dari beberapa individu yang memiliki sifat atau karakteristik yang sama. Berdasarkan hal tersebut, kriteria subjek dalam penelitian ini adalah seluruh 300 anggota Departemen Kepolisian Sabang..

2. Sampel

Menurut Sugiyono, sampel adalah bagian dari populasi dan karakteristiknya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengambilan sampel acak sederhana. Disebut sederhana karena anggota sampel diambil dari populasi secara acak tanpa mempertimbangkan strata dalam populasi (Sugiyono, 2019).

Sampel dalam penelitian ini diambil berdasarkan tingkat kesalahan 5%.

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

n : Ukuran sampel minimal yang dicari

N: Jumlah total populasi

e : Batas toleransi kesalahan (margin of error)

Jadi, total sampel yang digunakan dengan *simple random sampling* berjumlah 172 orang (Polres Sabang, 2026).

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Alat ukur penelitian

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Menurut Sugiyono (2019), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien ketika peneliti mengetahui secara pasti variabel yang akan diukur dan apa yang diharapkan dari responden. Lebih lanjut, kuesioner juga cocok digunakan ketika jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dan dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau daring.

Adapun jenis skala yang digunakan ini adalah skala Likert, yaitu dengan empat alternatif jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Penilaian dimulai dari skor 4 sampai 1 untuk aitem favorable dan 1 sampai 4 untuk aitem unfavorable (Sugiyono, 2017).

Tabel 3.1
Tabel Skala Likert

Jawaban	Favorable	Unfavorable
Sangat Sesuai (SS)	5	1
Sesuai (S)	4	2
Netral (N)	3	3
Tidak Sesuai (TS)	2	4
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	5

a. Skala Produktivitas kerja

Produktivitas kerja diukur dengan skala produktivitas kerja yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek yang di kemukakan oleh

Sedarmayanti, (2017). Terdapat beberapa aspek yaitu, (1) sikap kerja, (2) tingkat keahlian, (3) hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan, (4) manajemen produktivitas, (5) efisiensi tenaga kerja, dan (6) kewiraswastaan.

Tabel 3.2
Blueprint Skala Produktivitas Kerja

No	Aspek	Indikator	Aitem Favorable	Aitem Unfavorable	Total
1.	Sikap Kerja	Kesiapan dalam Menjalankan tugas	1	13	4
		Kesungguhan dan Tanggung jawab	2	14	
2.	Tingkat Keahlian	Penguasaan keterampilan	3	15	4
		Peningkatan dan pengembangan kompetensi	4	16	
3.	Hubungan Antara Tenaga Kerja dan Pimpinan	Kualitas komunikasi dengan pimpinan	5	17	4
		Dukungan dan penghargaan dari pimpinan	6	18	
4.	Manajemen Produktivitas	Perencanaan dan pengorganisasian pekerjaan	7	19	4
		Pemantauan dan evaluasi kinerja	8	20	
5.	Efisiensi Tenaga Kerja	Ketepatan waktu penyelesaian tugas	9	21	4
		Pemanfaatan sumber daya secara optimal	10	22	
6.	Kewiraswastaan	Inisiatif dan kreativitas dalam bekerja	11	23	4
		Kemandirian dalam pemecahan masalah	12	24	
Total			12	12	24

b. Skala lingkungan kerja

Skala lingkungan kerja yang dibukukan oleh Sunyoto (2010) dalam bukunya menyebutkan ada beberapa aspek yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yaitu, (1) Lingkungan kerja fisik, (2) Lingkungan kerja non-fisik.

Tabel 3.3
Blueprint Skala Lingkungan Kerja

No	Aspek	Indikator	Aitem Favorable	Aitem Unfavorable	Total
1.	Lingkungan Kerja Fisik	Pencahayaan (Penerangan) Ruang Kerja	1	11	10
		Suhu dan Sirkulasi Udara	2	12	
		Kebisingan di Lingkungan Kerja	3	13	
		Kebersihan dan Kerapian Tempat Kerja	4	14	
		Keamanan dan Keselamatan Kerja	5	15	
2.	Lingkungan Kerja Non-Fisik	Hubungan Antarsesama Rekan Kerja	6	16	10
		Hubungan antara Bawahan dan Atasan	7	17	
		Suasana dan Iklim Kerja Organisasi	8	18	
		Komunikasi dan Koordinasi dalam Organisasi	9	19	
		Pengakuan dan Penghargaan atas Prestasi	10	20	
Total			10	10	20

2. Uji Validitas

Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah validitas isi. Menurut Ley (dalam Azwar, *Pembinaan Ujian Keupayaan Kognitif*, Edisi Kedasi, 2022), validitas isi adalah sejauh mana suatu tes sesuai dengan ranah item yang dimaksudkan untuk diukur. Validitas isi, dalam pengertian ini, sangat penting. Uji validitas isi dapat dilakukan dengan membandingkan isi instrumen dengan isi atau desain yang telah ditentukan. Penilaian ini dilakukan oleh panel ahli, bukan oleh penulis item atau perancang tes itu sendiri.

Lawshe (dalam Azwar, 2020) merumuskan Rasio Validitas Konten (CVR) untuk mengukur validitas konten item berdasarkan data empiris. Dalam pendekatan ini, panel Pakar Materi Subjek (PKS) diminta untuk menyatakan

apakah suatu item dalam skala penting untuk operasionalisasi konstruk teoritis skala tersebut. Suatu item dianggap penting jika secara memadai mewakili tujuan pengukuran. Statistik CVR dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$CVR = (n_e / n) - 1$$

Keterangan :

n_e = Banyaknya SME yang menilai suatu aitem “esensial”

n = banyaknya SME yang melakukan penilaian

- a. Hasil komputasi *content validity ratio* dari skala Produktivitas Kerja diperoleh berdasarkan penilaian dari tiga orang ahli *subject matter experts* (SME). Setiap ahli mengukur suatu aitem relevan atau tidak relevan dijadikan sebagai alat ukur, diperoleh sebanyak 24 aitem yang menunjukkan koefisien sebesar 1 hasil komputasi skala Produktivitas Kerja dapat dilihat pada tabel 3.4 berikut.

Tabel 3.4
Tabel Koefisien CVR Skala Produktivitas Kerja

No	Koefisiensi CVR	No	Koefisiensi CVR
1	1	13	1
2	1	14	1
3	1	15	1
4	1	16	1
5	1	17	1
6	1	18	1
7	1	19	1
8	1	20	1
9	1	21	1
10	1	22	1
11	1	23	1
12	1	24	1

Berdasarkan hasil dari penilaian SME pada skala Produktivitas Kerja yang terlihat pada tabel diatas, diperoleh bahwa seluruh koefisien CVR diatas nol (0), sehingga seluruh aitem dinyatakan valid atau memenuhi kriteria validitas isi.

b. Hasil komputasi *content validity ratio* dari skala Lingkungan Kerja diperoleh berdasarkan penilaian dari tiga orang ahli *subject matter experts* (SME). Setiap ahli mengukur suatu aitem relevan atau tidak relevan dijadikan sebagai alat ukur, diperoleh sebanyak 20 aitem yang menunjukkan koefisien sebesar 1 hasil komputasi skala Lingkungan Kerja dapat dilihat pada tabel 3.5 berikut.

Tabel 3.5
Tabel Koefisien CVR Skala Lingkungan Kerja

No	Koefisiensi CVR	No	Koefisiensi CVR
1	1	11	1
2	1	12	1
3	1	13	1
4	1	14	1
5	1	15	1
6	1	16	1
7	1	17	1
8	1	18	1
9	1	19	1
10	1	20	1

Berdasarkan hasil dari penilaian SME pada skala Lingkungan Kerja yang terlihat pada tabel diatas, diperoleh bahwa seluruh koefisien CVR diatas nol (0), sehingga seluruh aitem dinyatakan valid atau memenuhi kriteria validitas isi

3. Uji Daya Beda Aitem

Menurut Azwar (2020), daya diskriminatif item (sering salah disebut tetapi umumnya disebut sebagai validitas item) adalah sejauh mana suatu item dapat membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan tidak memiliki atribut yang diukur. Daya diskriminatif item diuji dengan menghitung koefisien korelasi antara distribusi skor item dan distribusi skor skala. Perhitungan ini akan menghasilkan koefisien korelasi item-total (r_{ix}).

Rumus korelasi yang tepat untuk digunakan dalam menghitung daya diskriminatif bergantung pada sifat skor item dan sifat skor skala itu sendiri. Untuk skala di mana setiap item diberi skor pada tingkat interval, rumus koefisien korelasi momen produk Pearson dapat digunakan. Koefisien korelasi positif yang lebih tinggi antara skor item dan skor skala menunjukkan konsistensi yang lebih besar antara item dan skala secara keseluruhan, yang berarti daya diskriminatif yang lebih tinggi. Koefisien korelasi rendah yang mendekati nol menunjukkan bahwa fungsi item tidak sesuai dengan fungsi pengukuran skala dan daya diskriminatifnya rendah. Koefisien korelasi negatif menunjukkan kekurangan serius pada item yang bersangkutan.

Formula Pearson untuk komputasi koefisien korelasi aitem- total, adalah:

$$r_{iX} = \frac{\sum iX - (\sum i)(\sum X)/n}{\sqrt{[\sum i^2 - (\sum i)^2/n][\sum X^2 - (\sum X)^2/n]}}$$

Keterangan :

I : Skor aitem

X : Skor Skala

N : Banyaknya responden

Kriteria dalam pemilihan aitem yang peneliti gunakan berdasarkan aitem total yaitu batasan $r_{iX} \geq 0,3$. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,3 daya bedanya dianggap memuaskan, sedangkan aitem yang memiliki harga r_{iX} kurang dari 0,3 dapat diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya beda rendah (Azwar, 2020).

a. Uji Daya Beda Aitem Skala Produktivitas Kerja

Hasil uji daya beda pada masing-masing aitem skala Produktivitas Kerja dapat dilihat pada tabel 3.6.

Tabel 3. 6
Koefisien Daya Beda Aitem Skala Produktivitas Kerja

No	Rix	No	Rix
1	.290	13	.850
2	.320	14	.864
3	.535	15	.851
4	.459	16	.766
5	.526	17	.885
6	.405	18	.915
7	.591	19	.922
8	.577	20	.849
9	.395	21	.901
10	.362	22	.861
11	.093	23	.771
12	.092	24	.797

Rix <0,25 yaitu nomor 11 dan 12. Maka aitem yang terpilih berjumlah 22 aitem yang dapat dilihat pada tabel 3.7 *blue print* akhir skala Produktivitas Kerja berikut ini.

Tabel 3.7
Blueprint Akhir Skala Produktivitas Kerja

No	Aspek	Indikator	Aitem Favorable	Aitem Unfavorable	Total
1.	Sikap Kerja	Kesiapan dalam Menjalankan tugas	1	13	4
		Kesungguhan dan Tanggung jawab	2	14	
2.	Tingkat Keahlian	Penguasaan keterampilan	3	15	4
		Peningkatan dan pengembangan kompetensi	4	16	
3.	Hubungan Antara Tenaga Kerja dan Pimpinan	Kualitas komunikasi dengan pimpinan	5	17	4
		Dukungan dan penghargaan dari pimpinan	6	18	

4.	Manajemen Produktivitas	Perencanaan dan pengorganisasian pekerjaan	7	19	4
		Pemantauan dan evaluasi kinerja	8	20	
5.	Efisiensi Tenaga Kerja	Ketepatan waktu penyelesaian tugas	9	21	4
		Pemanfaatan sumber daya secara optimal	10	22	
6.	Kewiraswastaan	Inisiatif dan kreativitas dalam bekerja		23	2
		Kemandirian dalam pemecahan masalah		24	
Total			10	12	22

b. Uji Daya Beda Aitem Skala Lingkungan Kerja

Hasil uji daya beda pada masing-masing aitem skala Lingkungan Kerja dapat dilihat pada tabel 3.8.

Tabel 3.8
Koefisien Daya Beda Aitem Skala Lingkungan Kerja

No	Rix	No	Rix
1	.376	11	.744
2	.589	12	.831
3	.169	13	.876
4	.444	14	.735
5	.490	15	.855
6	.443	16	.905
7	.462	17	.903
8	.462	18	.904
9	.370	19	.810
10	.444	20	.815

$Rix < 0,25$ yaitu nomor 3. Maka aitem yang terpilih berjumlah 19 aitem yang dapat dilihat pada tabel 3.9 *blue print* akhir skala Produktivitas Kerja berikut ini.

Tabel 3.9
Blueprint Akhir Skala Lingkungan Kerja

No	Aspek	Indikator	Aitem Favorable	Aitem Unfavorable	Total
----	-------	-----------	-----------------	-------------------	-------

1.	Lingkungan Kerja Fisik	Pencahayaan (Penerangan) Ruang Kerja	1	11	9
		Suhu dan Sirkulasi Udara	2	12	
		Kebisingan di Lingkungan Kerja		13	
		Kebersihan dan Kerapian Tempat Kerja	4	14	
		Keamanan dan Keselamatan Kerja	5	15	
2.	Lingkungan Kerja Non-Fisik	Hubungan Antarsesama Rekan Kerja	6	16	10
		Hubungan antara Bawahan dan Atasan	7	17	
		Suasana dan Iklim Kerja Organisasi	8	18	
		Komunikasi dan Koordinasi dalam Organisasi	9	19	
		Pengakuan dan Penghargaan atas Prestasi	10	20	
Total			9	10	19

4. Uji Reabilitas

Menurut Azwar (2020), reliabilitas mengacu pada keandalan atau konsistensi hasil pengukuran, yang mengacu pada tingkat akurasi pengukuran. Suatu pengukuran dianggap tidak akurat jika terjadi kesalahan pengukuran secara acak. Reliabilitas kuesioner dihitung menggunakan Alpha Cronbach. Koefisien reliabilitas skala dihitung menggunakan Alpha Cronbach, dengan menggunakan rumus berikut:

$$\alpha = 2 [1 - (s_{y1}^2 + s_{y2}^2) / s_x^2]$$

Keterangan :

s_{y1} dan s_{y2} = Varians skor Y1 dan varians skor Y2

s_x^2 = Varians skor X

Menurut Guilford dalam sugiyono (2017) kriteria koefisien reliabilitas

Alpha Cronbach dikategorikan seperti tabel 3.10 berikut ini:

Tabel 3. 10
Klarifikasi Reabilitas Alpha Cronbach's

Kriteria	Koefisien
Sangat Reliabel	>0.900 (Sangat Tinggi)
Reliabel	0.700-0.900 (Tinggi)
Cukup Reliabel	0.400-0.700 (Sedang)
Kurang Reliabel	0.200-0.400 (Rendah)
Tidak Reliabel	<0.200 (Sangat Rendah)

a. Uji Realibilitas Skala Produktivitas Kerja

Pada tahap pertama uji reliabilitas skala Produktivitas Kerja, diperoleh nilai 0.942 yang menunjukkan skala ini memiliki reliabilitas yang tinggi. Uji reliabilitas skala Produktivitas Kerja dilakukan dalam dua tahap karena terdapat aitem dengan nilai $r_{ix} < 0,25$. Aitem-aitem tersebut dieliminasi karena memiliki daya beda yang rendah, sehingga kurang mampu merepresentasikan konstruk yang diukur. Menurut Azwar (2019), aitem dengan koefisien korelasi aitem-total kurang dari $r_{ix} < 0,25$ umumnya dianggap memiliki daya beda yang rendah dan dapat dipertimbangkan untuk digugurkan yaitu nomor 11 dan 12 yang gugur sehingga perlu dilakukan uji ulang untuk menentukan hasil *Alpha Cronbach's*. Pada tahap kedua uji reliabilitas, nilai yang diperoleh adalah = 0,953 yang menunjukkan bahwa skala ini memiliki reliabilitas tinggi.

Tabel 3.11
Nilai Alpha Cronbach's Skala Produktivitas Kerja

Variabel	Reliabilitas Sebelum Aitem Gugur	Reliabilitas Setelah Aitem Gugur
Produktivitas Kerja	.942	.953

b. Uji Realibilitas Skala Lingkungan Kerja

Pada tahap pertama uji reliabilitas skala Lingkungan Kerja, diperoleh nilai 0.938 yang menunjukkan skala ini memiliki reliabilitas yang tinggi. Uji

reliabilitas skala Lingkungan Kerja dilakukan dalam dua tahap karena terdapat aitem dengan nilai $r_{ix} < 0,25$. Aitem-aitem tersebut dieliminasi karena memiliki daya beda yang rendah, sehingga kurang mampu merepresentasikan konstruk yang diukur. Menurut Azwar (2019), aitem dengan koefisien korelasi aitem-total kurang dari $r_{ix} < 0,25$ umumnya dianggap memiliki daya beda yang rendah dan dapat dipertimbangkan untuk digugurkan yaitu nomor 3 yang gugur sehingga perlu dilakukan uji ulang untuk menentukan hasil *Alpha Cronbach's*. Pada tahap kedua uji reliabilitas, nilai yang diperoleh adalah $= 0,938$ yang menunjukkan bahwa skala ini memiliki reliabilitas yang sangat tinggi.

Variabel	Reliabilitas Sebelum Aitem Gugur	Reliabilitas Setelah Aitem Gugur
Lingkungan Kerja	.935	.938

F. Teknik Analisis Data

1. Proses pengolahan Data

Data yang telah dibersihkan, dengan koefisien reliabilitas yang memuaskan, siap untuk diproses lebih lanjut. Dalam hal ini, peneliti menggunakan SPSS (Statistical Packages for Social Sciences), yang dapat membantu peneliti dalam memproses dan menganalisis sejumlah besar data dengan kecepatan tinggi (Azwar, 2021).

Data dari semua variabel penelitian yang telah dibersihkan kemudian ditabulasi, yaitu dimasukkan ke dalam tabel utama yang berisi semua data variabel berdasarkan klasifikasi sistematis untuk memfasilitasi analisis lebih lanjut. Setelah data penelitian ditabulasi, langkah penting selanjutnya adalah

memperkirakan reliabilitas data variabel yang diperoleh melalui instrumen seperti tes atau skala psikologis.

2. Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah data terdistribusi secara normal. Jika data tidak terdistribusi secara normal, hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan ke populasi. Untuk menguji normalitas, analisis data non-parametrik dilakukan menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov Satu Sampel di SPSS. Aturan yang digunakan adalah jika $p > 0,05$, data terdistribusi secara normal. Di sisi lain, jika $p < 0,05$, data dianggap tidak terdistribusi secara normal (Purnomo, 2016).

b. Uji Linieritas

Uji linearitas adalah uji garis regresi antara variabel independen dan variabel dependen. Uji analisis regresi diperlukan ketika diketahui adanya hubungan yang signifikan antara variabel-variabel tersebut. Untuk menentukan linearitas hubungan antara variabel independen dan dependen, tabel dapat dianalisis menggunakan program SPSS. Aturan yang digunakan untuk menentukan apakah hubungan antara variabel independen dan dependen bersifat linear adalah jika $p < 0,05$, hubungan antara kedua variabel tersebut dianggap linear (Situmorang & Lufti, 2014).

3. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019), pengujian hipotesis adalah proses memperkirakan parameter populasi berdasarkan data sampel. Pengujian hipotesis

ini dilakukan untuk menjawab hipotesis yang disajikan pada Bab II. Analisis data dilakukan menggunakan analisis statistik korelasi *Spearman*. Korelasi momen produk digunakan untuk menguji hipotesis hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini dilakukan menggunakan program SPSS. Koefisien korelasi dianggap signifikan jika ($p < 0,05$).



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Persiapan Penelitian

1. Administrasi Penelitian

Pada tanggal 11 Mei 2026, Peneliti mulai mempersiapkan surat izin penelitian yang diterbitkan oleh Fakultas Psikologi. Sebelum mengunjungi ruang akademik Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry untuk mengurus surat izin tersebut, peneliti terlebih dahulu mengisi formulir pengajuan penelitian melalui tautan yang disediakan oleh pihak akademik. Setelah permohonan dikonfirmasi, peneliti langsung mengunduh dan mencetak surat permohonan untuk menyerahkan surat izin ke rektorat UIN Ar-Raniry.

2. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan kepada Anggota Polres Sabang dengan jumlah populasi yang tidak terdata secara statistik dari sumber manapun, sehingga jumlah sampel yang diambil untuk penelitian ini sebanyak 172 orang anggota polres kota sabang. Penelitian ini dilaksanakan mulai tanggal 12-19 Mei 2026 yang disebarkan menggunakan kuisioner yang sudah divalidasi tingkat kevalidannya. Proses pengumpulan data dilakukan secara online dengan menggunakan kuesioner dalam bentuk Google Form dan membagikannya melalui WhatsApp dan menghubungi setiap Anggota Polres Kota sabang, serta menemui responden yang menurut peneliti sesuai dengan sampel penelitian. Responden yang mengisi kuesioner.

sebanyak 172 responden. Setelah data penelitian sudah terkumpul sesuai dengan jumlah sampel yang dibutuhkan, peneliti melakukan analisis data menggunakan program SPSS Version 26.0 for Windows.

B. Deskripsi Data Penelitian

1. Demografi Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah anggota polres kota sabang dan sampel yang digunakan berjumlah 172 anggota.

a. Demografi Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan jumlah sampel laki-laki sebanyak 129 orang dan jumlah sampel perempuan sebanyak 43 orang. Maka dapat disimpulkan bahwa sampel yang mendominasi dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki. Data demografi jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1
Data Demografi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Jumlah	Persentase
Laki-laki	129	75 %
Perempuan	43	25 %
Total	172	100%

b. Demografi Berdasarkan Kelompok Usia

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan jumlah kelompok usia pada rentang 20-29 tahun berjumlah 94 anggota (55%), untuk rentang 30-39 tahun berjumlah 46 anggota (27%), lalu pada rentang 40-49 tahun berjumlah 22 anggota(13%), dan yang terakhir dengan rentang 50-59 tahun berjumlah 10 anggota saja(6%). Maka dapat disimpulkan bahwa sampel yang mendominasi dalam penelitian ini adalah anggota dengan kelompok usia 20-29 tahun.

Tabel 4.2

Data Demografi Subjek Berdasarkan Kelompok Usia

Kelompok Usia	Jumlah	Persentase
20–29	94	55%
30–39	46	27%
40–49	22	13%
50–59	10	6%
Total	172	100%

2. Data Kategorisasi

Menurut Azwar (2021), proses pengelompokan individu ke dalam kategorikategori yang tersusun secara berjenjang berdasarkan suatu kontinum dari atribut yang diukur dikenal sebagai kategorisasi. Kategorisasi ini dilakukan dengan menyusun skor-skor dalam sampel sesuai dengan ukuran deviasi standar populasi. Karena sifat kategorisasi ini relatif, maka rentang nilai dalam setiap kategori dapat ditentukan secara fleksibel oleh peneliti, asalkan masih berada dalam lingkup sampel penelitian. Dalam konteks ini, kategori biasanya dibagi menjadi tiga tingkat, yaitu kategori rendah, sedang, dan tinggi.

a. Skala Produktivitas Kerja

Analisis data deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan data yang bersifat teoritis (hipotetik) serta data yang diperoleh secara langsung dari lapangan (empirik) terkait variabel Produktivitas Kerja. Deskripsi hasil analisis data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3

Deskriptif Data Penelitian Produktivitas Kerja

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
Produktivitas Kerja	110	22	66	14,666	110	64	101.58	13.506

Keterangan Rumus Skor Hipotetik:

Xmaks (Skor maksimal)	= Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban
Xmin (Skor minimal)	= Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban
M (Mean)	= Dengan rumus μ (skor maks + skor min) : 2
SD (Standar Deviasi)	= Dengan rumus μ (skor maks - skor min) : 6

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel di atas, analisis data deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban maksimal adalah 110 minimal adalah 22, mean memperoleh nilai 66 dan SD memperoleh nilai 14,666 sedangkan analisis data deskriptif secara empirik memperoleh hasil yang menunjukkan bahwasanya jawaban maksimal adalah 120, jawaban minimal adalah 64, mean memperoleh nilai 101.58 dan SD memperoleh nilai 13.506. Maka dapat disimpulkan bahwa deskripsi data hasil penelitian tersebut dapat dijadikan batasan dalam pengkategorisasian pada sampel penelitian, pengkategorisasian tersebut terdiri dari 3 kategori meliputi kategori rendah, sedang, dan tinggi berdasarkan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut rumus yang dipakai untuk pengakategorisasian pada skala Produktivitas Kerja.

Rendah	= $X < M - 1SD$
Sedang	= $M - 1SD \leq X < M + 1SD$
Tinggi	= $M + 1SD \leq X$

Keterangan:

X	= Rentang butir pertanyaan
M	= Mean (rata-rata)
SD	= Standar Deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan pada penelitian ini, maka didapatkan hasil kategorisasi skala Produktivitas Kerja sebagaimana pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4

Data Kategorisasi Skala Produktivitas Kerja

Kategorisasi	Interval	jumlah	Presentase %
Rendah	88,08	23	13,4%
Sedang	$88,08 \leq X < 115,08$	149	86,6%
Tinggi	$115,08 \leq X$	0	0%

Hasil kategorisasi skala Produktivitas Kerja pada anggota Polres Kota Sabang secara keseluruhan menunjukkan bahwasanya anggota Polres Sabang dengan tingkat Produktivitas Kerja yang rendah berjumlah 23 orang (13,4%) sedangkan anggota Polres Sabang dengan tingkat Produktivitas Kerja yang sedang berjumlah 149 orang (86,6%) dan anggota Polres Sabang dengan tingkat Produktivitas Kerja yang tinggi berjumlah 0 orang (0%).

b. Skala Lingkungan Kerja

Analisis data deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan data yang bersifat teoritis (hipotetik) serta data yang diperoleh secara langsung dari lapangan (empirik) terkait variabel Lingkungan Kerja. Deskripsi hasil analisis data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5

Deskriptif Data Penelitian Lingkungan Kerja

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
Produktivitas Kerja	95	19	57	12,666	95	51	87.63	11.571

Keterangan Rumus Skor Hipotetik:

Xmaks (Skor maksimal)

= Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban

Xmin (Skor minimal)	= Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban
M (Mean)	= Dengan rumus μ (skor maks + skor min) : 2
SD (Standar Deviasi)	= Dengan rumus μ (skor maks - skor min) : 6

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel di atas, analisis data deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban maksimal adalah 95 minimal adalah 19, mean memperoleh nilai 57 dan SD memperoleh nilai 12,666 sedangkan analisis data deskriptif secara empirik memperoleh hasil yang menunjukkan bahwasanya jawaban maksimal adalah 95, jawaban minimal adalah 51, mean memperoleh nilai 87.63 dan SD memperoleh nilai 11.571. Maka dapat disimpulkan bahwa deskripsi data hasil penelitian tersebut dapat dijadikan batasan dalam pengkategorisasian pada sampel penelitian, pengkategorisasian tersebut terdiri dari 3 kategori meliputi kategori rendah, sedang, dan tinggi berdasarkan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut rumus yang dipakai untuk pengakategorisasian pada skala Lingkungan Kerja.

Rendah	= $X < M - 1SD$
Sedang	= $M - 1SD \leq X < M + 1SD$
Tinggi	= $M + 1SD \leq X$

Keterangan:

X	= Rentang butir pertanyaan
M	= Mean (rata-rata)
SD	= Standar Deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan pada penelitian ini, maka didapatkan hasil kategorisasi skala Lingkungan Kerja sebagaimana pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6
Data Kategorisasi Skala Lingkungan Kerja

Kategorisasi	Interval	jumlah	Presentase %
Rendah	76,06	26	15,1%
Sedang	$76,06 \leq X < 99,2$	146	84,9%
Tinggi	$99,2 \leq X$	0	0%

Hasil kategorisasi skala Lingkungan Kerja pada anggota Polres Kota Sabang secara keseluruhan menunjukkan bahwasanya anggota Polres Sabang dengan tingkat Lingkungan Kerja yang rendah berjumlah 26 orang (15,1%) sedangkan anggota Polres Sabang dengan tingkat Lingkungan Kerja yang sedang berjumlah 146 orang (84,9%) dan anggota Polres Sabang dengan tingkat Lingkungan Kerja yang tinggi berjumlah 0 orang (0%).

C. Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji Prasyarat

Uji prasyarat bertujuan untuk menentukan hubungan antara variabel independen (x) dan variabel (y). Uji prasyarat terdiri dari beberapa uji prasyarat yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas

No.	Variabel penelitian	Kolmogorov Smirnov	p
1.	Produktivitas Kerja	0.267	.000
2.	Lingkungan Kerja	0.262	.000

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas pada variabel Produktivitas Kerja menunjukkan nilai *Kolmogorov Smirnov* 0.267 dengan nilai signifikansi

.000 dan variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai Kolmogorov Smirnov 0.262 dengan nilai signifikansi .000 sehingga variabel pada penelitian ini tidak berdistribusi normal dikarenakan nilai signifikansi berada < 0.05 .

b. Uji Linearitas

Uji linearitas diperlukan untuk menunjukkan bahwa setiap variabel bebas memiliki hubungan linier dengan variabel terikat. Dalam program SPSS *version 26.0 for windows*, uji linearitas menggunakan *Linearity* dengan tingkat signifikansi $< 0,05$. Berdasarkan hasil uji linearitas hubungan yang dilakukan terhadap dua variabel penelitian ini yaitu memperoleh data sebagaimana tertera pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Linieritas

Variabel penelitian	<i>F linearity</i>	<i>p</i>
Produktivitas Kerja Lingkungan Kerja	513.648	.000

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel di atas, diperoleh hasil nilai *F Linearity* yaitu 513.648 dengan nilai (p) yaitu 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai (p) yang diperoleh $< 0,05$ dan menunjukkan dua variabel membentuk garis lurus linear yang berarti variabel penelitian ini tidak memiliki hubungan yang linier.

2. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan setelah peneliti melakukan uji prasyarat. Pada penelitian ini, uji hipotesis bertujuan untuk melihat apakah ada hubungan atau korelasi antara variabel bebas dan terikat atau tidak adanya hubungan antara variabel bebas dan terikat pada penelitian ini. Teknik analisis data yang dipakai

untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan korelasi Spearman's rho. Koefisien korelasi dapat dikatakan signifikansi jika nilai $(p) < 0,05$ yang berarti hipotesis yang diajukan dapat diterima. Adapun, hasil uji hipotesis pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Hipotesis

Variabel penelitian	Spearman's rho	p
Produktivitas Kerja Lingkungan Kerja	0,715	0,000

Berdasarkan hasil uji hipotesis data penelitian di atas, koefisien korelasi kedua variabel tersebut menunjukkan nilai r sebesar 0, 715 dengan nilai signifikansi (p) 0,000. Hal tersebut dapat diartikan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel Produktivitas Kerja dan variabel Inferiority Feeling. Oleh karena itu hipotesis pada penelitian ini diterima.

D. Pembahasan

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui korelasi antara Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Pada Anggota Polres Sabang. Berdasarkan hasil uji korelasi yang telah dilakukan menggunakan korelasi *pearson product moment* pada penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti dapat diterima karena memperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,715 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 $(p < 0,05)$. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja yang artinya semakin tinggi Lingkungan Kerja maka semakin tinggi pula Produktivitas Kerja. Begitu pula sebaliknya semakin rendah Lingkungan Kerja maka semakin rendah pula Produktivitas Kerja pada anggota Polres Sabang.

Adapun hasil uji realibilitas tepatnya pada uji daya beda aitem menunjukkan bahwasannya pada variabel y terdapat 2 aitem yang gugur ketika dilakukannya try-out karena berada dibawah rentang $< 0,25$, pertama pada aitem nomor 11 dan nomor 12. Untuk variabel x terdapat aitem yang tidak memenuhi standar pengukuran daya beda aitem yakni pada variabel nomor 3 yang berada dibawah rentang $< 0,25$.

Hasil analisis kategorisasi menunjukkan bahwa sebagian besar anggota Polres Sabang mempersepsikan lingkungan kerja mereka berada pada kategori sedang, yakni sebesar 84,9% (146 orang), sementara 15,1% (26 orang) berada pada kategori rendah, dan tidak satu pun responden yang berada pada kategori tinggi (0%). Temuan ini memberikan gambaran yang signifikan mengenai kondisi objektif lingkungan kerja di lingkungan institusi kepolisian yang beroperasi di wilayah kepulauan.

Adapun 15,1% anggota yang mempersepsikan lingkungan kerja pada kategori rendah mencerminkan adanya kelompok yang mengalami ketidakselarasan signifikan antara kebutuhan psikologis mereka dan kondisi lingkungan yang tersedia. Kelompok ini berpotensi mengalami stres kerja yang lebih tinggi, penurunan motivasi, serta keterikatan organisasional (*organizational commitment*) yang lemah. Hal ini sejalan dengan temuan dalam wawancara awal penelitian, di mana subjek AG dan FH mengindikasikan adanya ketegangan dalam pola hubungan atasan-bawahan yang berdampak pada iklim kerja secara keseluruhan.

Merujuk pada teori Sunyoto (2015), lingkungan kerja dapat dipilah ke dalam dua dimensi utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Dimensi fisik mencakup aspek-aspek seperti kualitas pencahayaan ruangan, kenyamanan suhu udara, serta tingkat kebisingan yang ada di tempat kerja. Sementara itu, dimensi non-fisik merujuk pada kualitas relasi interpersonal, khususnya pola hubungan antara atasan dan bawahan serta dinamika antar sesama rekan kerja. Dominasi kategori sedang (84,9%) pada variabel ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja di Polres Sabang secara umum telah memadai dan cukup menunjang pelaksanaan tugas, namun belum mencapai taraf yang optimal untuk secara aktif memantik motivasi intrinsik anggota secara konsisten.

Hasil kategorisasi pada variabel produktivitas kerja menunjukkan pola yang serupa dengan variabel lingkungan kerja, di mana mayoritas responden berada pada kategori sedang sebesar 86% (148 orang), diikuti kategori rendah sebesar 14% (24 orang), dan tidak ada responden yang masuk dalam kategori tinggi (0%). Pola distribusi ini memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kapasitas produktif anggota Polres Sabang dalam menjalankan fungsi pelayanan dan penegakan hukum.

Dominasi kategori sedang (86,6%) pada produktivitas kerja mengindikasikan bahwa anggota Polres Sabang secara umum telah memiliki kompetensi dasar dan keahlian yang memadai untuk menjalankan tugas-tugas rutin kepolisian. Namun, capaian produktivitas mereka tampaknya belum

berkembang ke taraf yang optimal, yang kemungkinan besar dipengaruhi oleh faktor-faktor penghambat yang bersifat eksternal maupun internal.

Sementara itu, 13,4% anggota yang berada pada kategori produktivitas rendah patut mendapat perhatian serius dari perspektif manajerial dan psikologis. Kelompok ini menunjukkan indikasi perilaku kontraproduktif yang sempat disinggung dalam Bab I penelitian ini, seperti kecenderungan menunda penyelesaian pekerjaan (*procrastination*), rendahnya inisiatif dalam mengambil tindakan proaktif, serta keterlambatan dalam penyelesaian laporan administratif. Secara psikologis, perilaku-perilaku ini dapat dipahami sebagai manifestasi dari kondisi *learned helplessness* atau kelelahan kerja (*burnout*) yang terbentuk akibat akumulasi tekanan lingkungan yang tidak tertangani secara memadai. Absennya anggota dalam kategori produktivitas tinggi turut memperkuat argumen bahwa terdapat hambatan sistemik baik pada level lingkungan kerja maupun pada level motivasi individu yang menghalangi aktualisasi potensi produktif anggota secara penuh.

Mengacu pada kerangka teori Sedarmayanti (2017), produktivitas kerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor integratif yang saling terkait, meliputi: (1) *sikap kerja*, yaitu kesiapan mental dan orientasi individu terhadap pekerjaannya; (2) *tingkat keahlian*, yang mencerminkan kompetensi teknis dan profesional; (3) *hubungan antara pimpinan dan tenaga kerja*, yang menentukan kualitas supervisi dan dukungan manajerial; (4) *manajemen produktivitas*, yaitu sistem perencanaan dan pengendalian kinerja; (5) *efisiensi tenaga kerja*, yang berkaitan dengan

optimalisasi penggunaan sumber daya; serta (6) *kewiraswastaan*, yang merefleksikan kapasitas inovatif dan inisiatif individu dalam menghadapi tantangan kerja.

Hasil uji korelasi dalam penelitian ini menunjukkan terdapatnya hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pada anggota Polres Sabang, dengan nilai koefisien korelasi $r = 0,715$ dan taraf signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Nilai koefisien korelasi sebesar 0,715 mengindikasikan kekuatan hubungan yang tergolong kuat (*strong correlation*), yang berarti variasi pada kualitas lingkungan kerja memiliki kontribusi yang substantif terhadap variasi tingkat produktivitas kerja anggota.

Temuan ini memiliki relevansi yang kuat dengan permasalahan-permasalahan yang diidentifikasi dalam Bab I penelitian. Fenomena keterlambatan penyelesaian laporan yang ditemukan di lapangan, misalnya, tidak semata-mata dapat diatribusikan pada faktor kapasitas individual anggota, melainkan perlu dipahami dalam konteks kualitas lingkungan kerja yang melingkupinya. Ketika lingkungan kerja khususnya dimensi non-fisik berupa pola komunikasi antara atasan dan bawahan tidak mendukung terciptanya iklim kerja yang kondusif, maka motivasi anggota untuk bekerja melampaui standar minimal akan mengalami penurunan. Hal ini sejalan dengan temuan wawancara awal di mana anggota merasakan adanya ketegangan dalam relasi hierarkis yang berdampak langsung pada disposisi kerja mereka.

Temuan penelitian ini memiliki konsistensi yang kuat dengan sejumlah hasil penelitian terdahulu yang relevan. Hidayat et al. (2022) dalam penelitiannya pada anggota Polres di wilayah Jawa Timur menemukan adanya korelasi positif yang signifikan antara kualitas lingkungan kerja dan produktivitas kerja anggota kepolisian. Keselarasan temuan ini mengindikasikan bahwa pola hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat konsisten lintas konteks institusional kepolisian di Indonesia, meskipun terdapat perbedaan kondisi geografis dan demografis yang mendasar antara wilayah perkotaan di Jawa dan wilayah kepulauan seperti Sabang.

Senada dengan hal tersebut, Zaki dan Irsyad (2023) yang meneliti pada instansi pemerintah juga menemukan hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja. Temuan ini memperkuat argumen bahwa dinamika lingkungan kerja sebagai prediktor produktivitas berlaku secara lintas sektoral dalam konteks institusi publik di Indonesia. Secara kolektif, konsistensi temuan lintas penelitian ini memberikan validasi empiris yang kuat terhadap hipotesis penelitian yang diajukan, sekaligus memperkuat urgensi perhatian manajerial terhadap kualitas lingkungan kerja sebagai strategi peningkatan produktivitas yang berbasis bukti (*evidence-based*) dalam organisasi kepolisian.

Berdasarkan temuan bahwa Lingkungan Kerja berhubungan positif dan signifikan dengan Produktivitas Kerja pada anggota Polres Sabang, diperlukan

tindakan preventif dan promotif di tingkat organisasi untuk mengurangi dampak psikologis tersebut.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pada anggota Polres Sabang. Setelah semua data dikumpulkan dan dianalisis, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan korelasi Spearman's rho, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,715 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima. Artinya, terdapat hubungan yang positif dan kuat antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pada anggota Polres Sabang. Semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh anggota, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja mereka. Begitu pula sebaliknya, jika lingkungan kerja terasa kurang nyaman atau kurang mendukung, maka produktivitas kerja cenderung menurun.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa sebagian besar anggota Polres Sabang berada pada kategori sedang, baik dari sisi produktivitas kerja (86%) maupun dari sisi lingkungan kerja (84,9%). Tidak ada anggota yang masuk dalam kategori tinggi pada kedua variabel tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada ruang yang cukup besar untuk melakukan perbaikan, baik dalam hal penataan lingkungan kerja maupun dalam meningkatkan produktivitas kerja anggota secara keseluruhan.

Dengan demikian, lingkungan kerja yang mencakup kondisi fisik seperti pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, dan sarana prasarana, serta kondisi non-fisik seperti kualitas hubungan antara atasan dan bawahan serta hubungan antar sesama rekan kerja terbukti memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung produktivitas kerja anggota kepolisian, khususnya di Polres Sabang.

B. Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian di atas, peneliti menyampaikan beberapa saran kepada pihak-pihak yang terkait:

1. Bagi Polres Sabang (Institusi)

Mengingat bahwa lingkungan kerja terbukti berhubungan erat dengan produktivitas kerja, maka pihak pimpinan Polres Sabang, khususnya Kapolres Sabang, disarankan untuk memberikan perhatian yang lebih serius terhadap penataan lingkungan kerja, baik secara fisik maupun non-fisik. Dari sisi fisik, hal-hal seperti penerangan ruangan, sirkulasi udara, kebersihan kantor, serta kelengkapan sarana dan prasarana kerja perlu dijaga dan ditingkatkan secara rutin. Dari sisi non-fisik, pimpinan perlu membangun komunikasi yang lebih terbuka, hangat, dan saling menghargai dengan seluruh anggota, karena hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan terbukti turut mendorong semangat dan produktivitas kerja. Selain itu, program-program yang mendorong kerja sama tim dan keakraban antar sesama anggota juga perlu diperbanyak guna menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan menyenangkan.

2. Bagi Anggota Polres Sabang

Setiap anggota diharapkan dapat turut berperan aktif dalam menjaga dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Hal ini dapat dilakukan dengan cara menjaga kebersihan dan kerapian ruang kerja masing-masing, membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan, serta memiliki inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Produktivitas kerja yang baik bukan hanya bergantung pada kondisi dari luar, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh sikap dan semangat dari dalam diri masing-masing anggota.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya berfokus pada dua variabel, yaitu lingkungan kerja dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, bagi peneliti yang ingin melanjutkan atau mengembangkan penelitian serupa, disarankan untuk mempertimbangkan variabel-variabel lain yang mungkin juga turut mempengaruhi produktivitas kerja, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, beban kerja, atau gaya kepemimpinan. Selain itu, penelitian dengan pendekatan kualitatif juga dapat dilakukan untuk menggali lebih dalam pengalaman dan perasaan anggota terkait kondisi lingkungan kerja mereka sehari-hari, sehingga gambaran yang diperoleh menjadi lebih lengkap dan mendalam.

DAFTAR PUSAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator. Zanafa Publishing.
- Almigo, N. (2022). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Psyche*, 1(1), 50–60.
- Aulia. (2020). Goal Setting Theory Vs Reinforcement Theory: In RUH Perspective Theory. Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan, 2012, 62–75.
- Barnawi, & Arifin, M. (2014). Kinerja guru profesional: Instrumen pembinaan, peningkatan, dan penilaian. Ar-Ruzz Media.
- Damayanti, R., Kusumayadi, F., & Aryani, F. (2025). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Pelindo Bima. *Indonesia Economic Journal*, 1(2). <https://doi.org/10.63822/c12n2h10>
- Dwi Rahayu, F. (2018). Hubungan Antara Keselamatan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 5(2), 58–64. <https://ejurnal.methodist.ac.id/index.php/methonomix/article/view/1109>
- Fau, J. F., & Buulolo, P. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Samsat Kabupaten Nias Selatan. *REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 533–536. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12104>
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A. S. (2014). Psikologi industri dan organisasi. Penerbit Universitas Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2010). Manajemen personalia: Manajemen sumber daya manusia (3rd ed.). Ghalia Indonesia.
- Norviandy, & Prastika, N. D. (2025). Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada pekerja lapangan PT X. *PAEDAGOGY: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi*, 5(1), 9–15. <https://doi.org/10.51878/paedagogy.v5i1.4593>
- Prayudi, A. (2021). Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pd. Pembangunan Kota Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 4(2), 75–84.
- Rachmawati, A. Y., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan operasional divisi

pemeliharaan dan perbaikan PT Pal Indonesia (PERSERO). *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(3), 215–229.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.

Siagian, S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Sinungan, M. (2009). *Produktivitas: Apa dan bagaimana* (8th ed.). Bumi Aksara.

Sumber, M., Manusia, D., & Empiris, S. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)* (Issue November).

Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia*. Center of Academic Publishing Service (CAPS).

Syahputra, R., Podungge, R., & Bokingo, A. H. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 4(3), 1–6. <https://doi.org/10.37479/jimb.v4i3.12963>

Wahyuni, A.T., Sadili, F., Jamilah, N., & Anshori, M. I. (2023). Productivity psychology well-being. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 271-294.

Wulansari, E. G. (2020). Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT Politama Pakindo Ungaran. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v5i1.5002>

PolresSabang. (2026). *Tentang Kami – Polres Sabang*. [Polressabang.Id. https://polressabang.id/tentang-kami/](https://polressabang.id/tentang-kami/)

Zaki, A., & Irsyad, I. (2023). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 1124–1130.

LAMPIRAN



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

Nomor : B-667/Un.08/FPsi/Kp.00.4/04/2026

TENTANG

PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SEMESTER GENAP TAHUN AKADEMIK 2025/2026
PADA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi Mahasiswa Semester Genap Tahun Akademik 2025/2026 pada Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry, dipandang perlu menetapkan pembimbing skripsi;
b. Bahwa nama yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap diberi tugas sebagai Pembimbing Skripsi.
- Mengingat : 1. Undang-Undang No.20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 40 Tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
12. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor: 01 Tahun 2015, tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur PPs di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
13. Hasil Penetapan Ketua Prodi Psikologi tanggal 10 April 2026.

MEMUTUSKAN

Menetapkan
Pertama

- Menunjuk Saudara 1. Prof. Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si Sebagai Pembimbing Pertama
2. Hendri, M. Si Sebagai Pembimbing Kedua

Untuk membimbing Skripsi:

Nama : Muhammad Barliansyah
NIM/Prodi : 210901121/ Psikologi
Judul : Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Anggota Polres Kota Sabang

- Kedua : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2026.
- Keempat : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, sesuai dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan Surat Keputusan ini.
- Kelima : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 13 April 2026

Dekan Fakultas Psikologi,


Muslim

Tembusan :

1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Bagian Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry;
3. Pembimbing Skripsi;
4. Yang bersangkutan.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh Telp/Fax. : 0651-752921

Nomor : B-858/Un.08/F.Psi.I/PP.00.9/5/2026

Lamp : -

Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,

KAPOLRES KOTA SABANG

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

NIM : 210901121

Nama : MUHAMMAD BARLIANSYAH

Program Studi/Jurusan : Psikologi

Alamat : Jl.TANGGUL PANTEE 3 PANTEE

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Psikologi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA ANGGOTA POLRES KOTA SABANG**

Banda Aceh, 05 Mei 2026

An. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan



Prof. Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si.

NIP. 197004201997031001

Berlaku sampai : 05 Juni 2026





KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH ACEH
RESOR SABANG

Jalan Perdagangan 185 Sabang, 23513

Sabang, 05 Juni 2026

Nomor : B/247 VII/KEP./2026

Klasifikasi: Biasa

Lampiran : -

Hal : penelitian Ilmiah Mahasiswa.

Kepada

Yth. WAKIL DEKAN BIDANG AKADEMIK
DAN KELEMBAGAAN UNIVERSITAS
ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS PSIKOLOGI

di

Tempat

1. Rujukan Surat Wakil Dekan Bidang dan Kelembagaan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Fakultas Psikologi Nomor: B.858/Un.08/F.Psi.I/PP.00.9/5/2026 tanggal 05 Mei 2026 Hal Penelitian Ilmiah Mahasiswa.
2. Sehubungan dengan rujukan tersebut di atas, bersama ini diberitahukan kepada Bapak bahwa Mahasiswa Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Fakultas Psikologi atas nama:
 - a. Nama : Muhammad Barliansyah;
 - b. NIM : 210901121;
 - c. Program Studi/Jurusan : Psikologi;
 - d. Alamat : Jl. Tanggul Pantee 3 Pantee.
3. Berkaitan dengan hal tersebut di atas, kami sampaikan kepada Bapak bahwa Mahasiswa tersebut telah melaksanakan dan menyelesaikan Penelitian Ilmiah di Polres Sabang, yang beralamat di Jalan Perdagangan No. 185 Gampong Kuta Timu Kec. Sukakarya Kota Sabang.
4. Demikian untuk menjadi maklum, atas perhatian dan kerja samanya diucapkan terima kasih.

KEPALA KEPOLISIAN RESOR SABANG POLDA ACEH



SUKOCO, S.ST., M.M., M.Tr.SOU., M.Han.
AJUN KOMISARIS BESAR POLISI NRP 79011231

KUESIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr,Wb.

Salam Hormat.

Perkenalkan saya Muhammad Barliansyjah, mahasiswa program studi Psikologi di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, yang saat ini sedang menjalani tahap penyusunan skripsi sebagai bagian dari tugas akhir. Dalam rangka penyelesaian penelitian ini, saya memerlukan partisipasi dari responden yang bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner berikut.

Jika Anda memenuhi kriteria berikut:

1. Anggota Aktif Polres Kota Sabang

Seluruh informasi dan data yang diperoleh dari kuesioner ini akan dijaga kerahasiaannya, dan hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik. Estimasi waktu pengisian kuesioner ini adalah sekitar 5-10 menit. Partisipasi anda akan sangat membantu dalam menyukkseskan penelitian ini.

Atas kesediaan dan waktu yang diluahkan, saya ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

Hormat saya,
Muhammad Barliasnyah

Dengan ini, saya menyatakan setuju untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Partisipasi saya dalam penelitian ini dilakukan secara sadar dan tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

Nama (Inisial) :

Usia :

Jenis Kelamin :

Unit / Bagian :

Jabatan :

Berikut beberapa pernyataan mengenai apa yang ada pikirkan dan perasaan anda sehari-hari. Silahkan baca pernyataan dengan saksama dan pilih jawaban yang paling menggambarkan diri anda yang sebenarnya. Tidak ada jawaban yang "**BENAR**" & "**SALAH**" dalam menentukan jawaban. Saya sangat mengapresiasi kejujuran anda.

Keterangan :

Sangat Sesuai (SS)

Sesuai (S)

Netral (N)

Tidak Sesuai (TS)

Sangat Tidak Sesuai (STS)

SKALA PRODUKTIVITAS KERJA

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu datang tepat waktu dan siap menjalankan tugas piket maupun tugas operasional yang diberikan					
2	Saya selalu berusaha menyelesaikan setiap tugas kepolisian dengan sebaik mungkin, meskipun kondisi sedang berat					
3	Saya mampu menjalankan prosedur operasional standar (SOP) kepolisian dengan baik dalam setiap penanganan kasus					
4	Saya aktif mengikuti pelatihan dan pengembangan diri agar kemampuan saya dalam bertugas semakin meningkat					
5	Saya dapat menyampaikan laporan dan kendala tugas kepada atasan dengan terbuka dan lancar					
6	Pimpinan saya memberikan apresiasi dan dorongan ketika saya berhasil menyelesaikan tugas dengan baik					
7	Saya menyusun prioritas pekerjaan setiap hari agar semua tugas dapat terselesaikan secara sistematis					
8	Saya secara rutin mengevaluasi hasil kerja saya sendiri untuk memperbaiki kekurangan dalam pelaksanaan tugas					
9	Saya selalu menyelesaikan laporan dan administrasi kepolisian sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan					
10	Saya mampu menggunakan fasilitas dan peralatan kerja yang tersedia secara efisien untuk menyelesaikan tugas					
11	Saya berani mengambil inisiatif dalam menyelesaikan permasalahan di lapangan tanpa selalu menunggu perintah atasan					
12	Saya mampu menyelesaikan kendala dalam pekerjaan secara mandiri dengan menggunakan pengetahuan dan pengalaman yang saya miliki					
13	Saya sering merasa tidak siap ketika mendapat penugasan					

mendadak dari atasan

- 14 Saya mudah menyerah dan tidak bersemangat ketika menghadapi pekerjaan yang berat
- 15 Saya sering melakukan kesalahan dalam menerapkan prosedur penanganan tugas kepolisian
- 16 Saya merasa tidak perlu mengikuti pelatihan tambahan karena kemampuan saya sudah cukup
- 17 Saya merasa sungkan dan takut untuk menyampaikan masalah pekerjaan kepada atasan
- 18 Saya merasa pimpinan tidak pernah memberikan pengakuan atas hasil kerja yang saya capai
- 19 Saya sering bingung menentukan mana tugas yang harus diselesaikan terlebih dahulu
- 20 Saya jarang merefleksikan kembali cara kerja saya meskipun hasil yang dicapai kurang memuaskan
- 21 Saya sering menunda-nunda penyelesaian laporan hingga melewati tenggat waktu yang ditentukan
- 22 Saya sering membuang waktu dan tenaga untuk hal-hal yang tidak berkaitan langsung dengan tugas kepolisian
- 23 Saya hanya akan bertindak jika sudah ada instruksi langsung dari atasan, meskipun situasi memerlukan tindakan segera
- 24 Saya selalu bergantung pada rekan kerja atau atasan ketika menghadapi masalah dalam pelaksanaan tugas

SKALA LINGKUNGAN KERJA

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pencahaya-an di ruang kerja saya cukup terang sehingga memudahkan saya dalam membaca berkas dan menyelesaikan tugas administrasi					
2	Sirkulasi udara di tempat kerja saya berjalan dengan baik sehingga saya merasa nyaman selama berdin-as					
3	Tingkat kebisingan di sekitar tempat kerja saya cukup rendah sehingga tidak mengganggu pelaksanaan tugas saya					
4	Ruang kerja di Polres Sabang selalu terjaga kebersihannya					

sehingga saya merasa nyaman dalam bertugas

- 5 Fasilitas keamanan dan keselamatan di tempat kerja saya telah memadai sehingga saya merasa terlindungi saat berdinasi
 - 6 Hubungan saya dengan sesama anggota Polres Sabang terjalin dengan baik sehingga mendukung kelancaran pelaksanaan tugas
 - 7 Pimpinan saya selalu bersikap terbuka dan menghargai setiap masukan yang saya sampaikan terkait pelaksanaan tugas
 - 8 Suasana kerja di Polres Sabang terasa kondusif dan menyenangkan sehingga mendorong semangat saya dalam berdinasi
 - 9 Informasi dan instruksi tugas selalu disampaikan secara jelas dan tepat waktu sehingga memudahkan pelaksanaan tugas saya
 - 10 Institusi Polres Sabang memberikan penghargaan yang layak bagi anggota yang menunjukkan kinerja dan dedikasi tinggi
 - 11 Ruang kerja saya terasa gelap dan kurang penerangan sehingga saya sering mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugas
 - 12 Suhu ruang kerja saya terlalu panas dan pengap sehingga mengganggu konsentrasi saya dalam bertugas
 - 13 Kebisingan dari lingkungan sekitar membuat saya sulit berkonsentrasi saat menyelesaikan pekerjaan
 - 14 Kondisi ruang kerja yang kotor dan tidak rapi membuat saya tidak bersemangat dalam melaksanakan tugas
 - 15 Saya merasa khawatir karena fasilitas keselamatan kerja di lingkungan Polres Sabang masih belum memadai
 - 16 Saya sering mengalami konflik dengan rekan kerja yang berdampak pada terganggunya pelaksanaan tugas saya
 - 17 Saya merasa tidak nyaman berkomunikasi dengan atasan karena pimpinan jarang memperhatikan aspirasi anggota
 - 18 Iklim kerja yang kurang harmonis di lingkungan Polres Sabang membuat saya merasa tidak betah dalam bertugas
 - 19 Koordinasi antarbagian di Polres Sabang sering tidak berjalan dengan baik sehingga menghambat penyelesaian tugas
 - 20 Saya merasa hasil kerja keras saya jarang mendapat perhatian atau apresiasi dari pimpinan maupun institusi
-

Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17
5	5	5	1	1	1	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	2	4	4	4	4	4	4
5	4	4	2	2	2	2	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	3	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5

[illegible]

[illegible]

58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	116
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120



UJI DAYA BEDA AITEM PRODUKTIVITAS KERJA (TRY OUT)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	102.73	253.250	.290	.943
VAR00002	102.85	251.418	.320	.943
VAR00003	102.83	249.158	.535	.942
VAR00004	102.82	250.322	.459	.942
VAR00005	102.85	249.079	.526	.942
VAR00006	102.83	250.311	.405	.943
VAR00007	102.87	247.304	.591	.941
VAR00008	102.82	248.084	.577	.942
VAR00009	102.82	251.135	.395	.943
VAR00010	102.83	250.921	.362	.943
VAR00011	103.28	251.291	.093	.948
VAR00012	103.08	252.349	.092	.947
VAR00013	103.47	220.084	.850	.936
VAR00014	103.38	220.715	.864	.936
VAR00015	103.35	221.350	.851	.936
VAR00016	103.45	222.896	.766	.938

VAR00017	103.23	224.080	.885	.936
VAR00018	103.28	222.478	.915	.935
VAR00019	103.28	221.461	.922	.935
VAR00020	103.40	221.363	.849	.936
VAR00021	103.25	222.462	.901	.936
VAR00022	103.32	221.203	.861	.936
VAR00023	103.67	220.056	.771	.938
VAR00024	103.48	221.610	.797	.937



TABULASI DATA PENELITIAN SKALA PRODUKTIVITAS KERJA

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	62
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	108
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	86
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	89
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	106
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	86
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	2	2	4	4	2	4	4	3	2	2	74
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	84
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	106
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
14	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	108
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
16	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97
17	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	87
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
28	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	88

29	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	1	4	4	4	4	4	5	2	4	92
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	91
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	62
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	62
33	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	93
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
35	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	95
36	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	94
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	106
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	62
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	5	5	5	5	5	93
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	106
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	109
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	109
49	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	104
50	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	56
51	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	61
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	1	5	98
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	109
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	106

60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110	
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110	
62	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95	
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110	
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	62	
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110	
66	5	1	5	1	1	1	5	1	5	1	1	5	1	5	1	1	5	1	5	1	1	5	58
67	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	66
68	5	1	5	1	5	1	5	1	5	5	5	1	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	70
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110	
70	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	5	1	5	5	1	58
71	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	66
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110	
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110	
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110	
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110	
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110	
78	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89	
79	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	97
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110	
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110	
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	102	
83	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94	
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	82	
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110	
86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110	
87	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	101	
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	106	
89	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	104	
90	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	1	96	

91	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	99
92	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	99
93	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	101
94	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	2	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	97
95	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	104
96	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	103
97	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	99
98	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	104
99	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	106
100	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	1	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	95
101	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	101
102	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
103	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	102
104	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	2	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	5	92
105	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	3	5	4	100
106	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	103
107	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	109
108	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	101
109	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	107
110	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	109
111	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	77
112	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
113	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
114	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
115	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	107
116	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	103
117	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	109
118	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
119	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
120	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
121	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	106

122	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	105
123	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	4	5	5	5	97
124	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
125	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
126	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
127	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	107
128	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	106
129	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
130	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	108
131	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	1	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	96
132	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	107
133	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
134	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	107
135	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	100
136	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
137	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
138	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	109
139	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
140	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	109
141	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
142	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
143	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
144	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
145	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	103
146	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	105
147	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
148	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
149	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
150	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
151	4	4	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	97
152	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	108

153	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
154	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
155	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
156	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
157	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	108
158	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
159	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	106
160	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	107
161	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	103
162	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
163	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
164	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
165	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
166	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
167	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
168	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	107
169	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
170	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
171	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
172	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	107



UJI DAYA BEDA AITEM PENELITIAN SKALA PRODUKTIVITAS

KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Alpha	N of Items
.953	22

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	93.87	245.948	.254	.955
VAR00002	93.98	244.593	.263	.955
VAR00003	93.97	241.965	.502	.954
VAR00004	93.95	243.201	.419	.954
VAR00005	93.98	241.881	.495	.954
VAR00006	93.97	242.948	.387	.954
VAR00007	94.00	240.237	.556	.953
VAR00008	93.95	240.828	.553	.953
VAR00009	93.95	244.184	.340	.955
VAR00010	93.97	243.965	.314	.955
VAR00013	94.60	211.905	.879	.949
VAR00014	94.52	212.491	.894	.948
VAR00015	94.48	213.305	.876	.949
VAR00016	94.58	214.857	.788	.950
VAR00017	94.37	215.965	.914	.948

VAR00018	94.42	214.654	.935	.948
VAR00019	94.42	213.603	.943	.947
VAR00020	94.53	213.711	.863	.949
VAR00021	94.38	214.376	.928	.948
VAR00022	94.45	213.642	.872	.949
VAR00023	94.80	213.078	.767	.951
VAR00024	94.62	213.630	.818	.950



TABULASI DATA SKALA LINGKUNGAN KERJA (TRY OUT)

[illegible]

[illegible]

60 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 100



UJI DAYA BEDA AITEM LINGKUNGAN KERJA (TRY OUT)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.935	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	86.10	172.702	.376	.936
VAR00002	86.13	170.050	.589	.934
VAR00003	86.25	173.275	.169	.938
VAR00004	86.08	172.179	.444	.936
VAR00005	86.17	171.362	.490	.935
VAR00006	86.08	172.756	.443	.936
VAR00007	86.10	172.363	.462	.936
VAR00008	86.10	172.363	.462	.936
VAR00009	86.08	173.400	.370	.936
VAR00010	86.12	172.342	.444	.936
VAR00011	86.90	147.075	.744	.931
VAR00012	86.70	147.807	.831	.928
VAR00013	86.73	145.792	.876	.927
VAR00014	86.97	146.914	.735	.931
VAR00015	86.72	146.884	.855	.927
VAR00016	86.55	148.692	.905	.926
VAR00017	86.53	148.728	.903	.926
VAR00018	86.52	148.661	.904	.926

VAR00019	86.57	150.453	.810	.928
VAR00020	86.65	149.418	.815	.928



TABULASI DATA PENELITIAN SKALA LINGKUNGAN KERJA

[illegible]

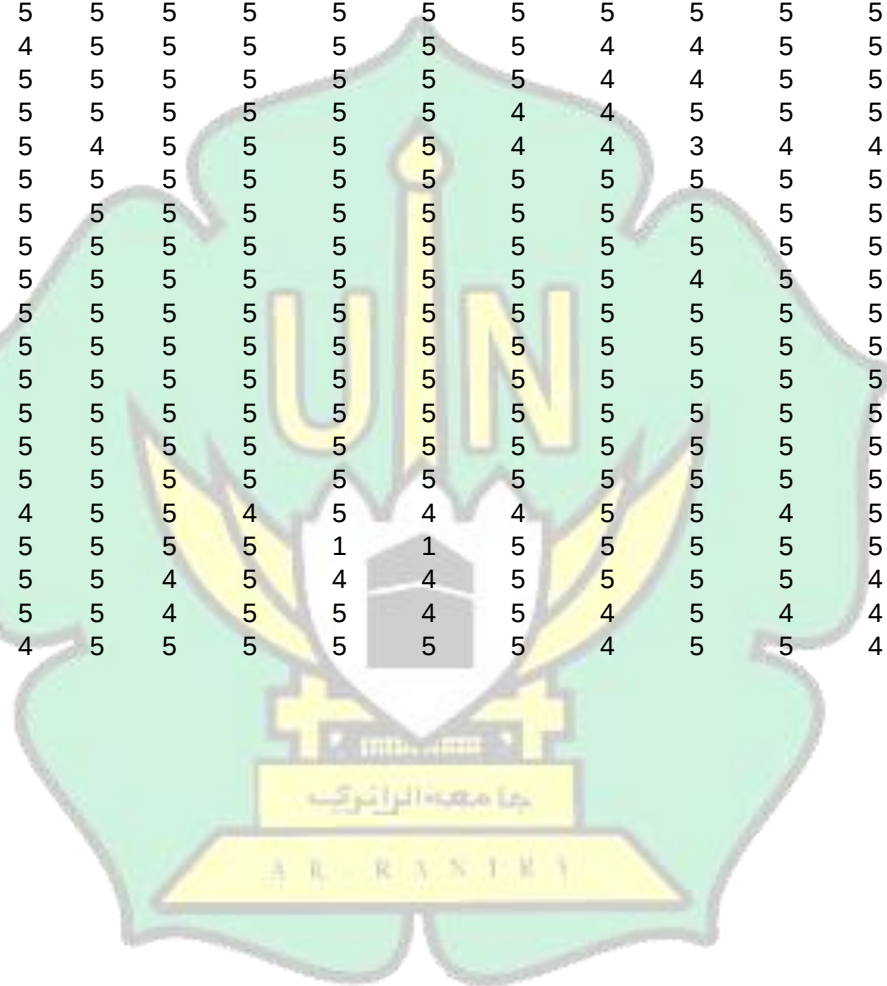
[illegible]

60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	77
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	55
65	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94
66	1	5	5	5	1	5	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	1	5	63
67	5	1	1	5	1	5	1	5	5	5	1	5	1	1	5	1	1	5	59
68	5	1	5	1	5	1	5	1	5	5	1	1	5	1	5	1	5	1	59
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
70	5	1	1	5	1	5	1	5	1	1	5	1	5	1	5	1	1	5	51
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	59
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
74	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	91
75	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	85
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	73
79	4	4	4	4	3	4	5	5	4	1	1	1	1	1	2	3	3	2	56
80	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	87
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
82	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
86	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	77
87	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	92
88	5	3	3	3	3	3	3	3	1	5	3	5	5	5	5	5	5	5	75
89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	91
90	5	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	87

	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120	121
1	5	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
2	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89
3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	91
4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	2	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	86
5	5	4	4	5	5	4	2	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	85	
6	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	88
7	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94
8	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	1	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	83
9	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	88
10	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89
11	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
13	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	85
14	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	87
15	5	4	5	4	5	4	4	5	4	1	1	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	78
16	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	92
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
20	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	91
21	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	5	80										
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
26	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	87
27	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	93
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
30	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95

[illegible]

153	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
154	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	90
155	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	92
156	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	93
157	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	88
158	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
159	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
160	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
161	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	94
162	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
163	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
164	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
165	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
166	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
167	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
168	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	89
169	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	87
170	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	90
171	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	90
172	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	91



UJI DAYA BEDA AITEM PENELITIAN LINGKUNGAN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.938	19

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	81.40	169.363	.356	.940
VAR00002	81.43	166.690	.574	.938
VAR00004	81.38	168.783	.429	.939
VAR00005	81.47	167.982	.476	.939
VAR00006	81.38	169.359	.426	.939
VAR00007	81.40	168.990	.444	.939
VAR00008	81.40	168.990	.444	.939
VAR00009	81.38	170.037	.349	.940
VAR00010	81.42	168.993	.424	.939
VAR00011	82.20	143.586	.750	.934
VAR00012	82.00	144.339	.837	.931
VAR00013	82.03	142.372	.881	.930
VAR00014	82.27	143.487	.740	.935

VAR00015	82.02	143.406	.862	.931
VAR00016	81.85	145.248	.911	.929
VAR00017	81.83	145.260	.909	.929
VAR00018	81.82	145.203	.910	.929
VAR00019	81.87	146.897	.819	.932
VAR00020	81.95	145.913	.823	.932



DATA EMPIRIK

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VARY	172	56	110	101.58	13.506
VARX	172	51	95	87.63	11.571
Valid N (listwise)	172				

UJI KATEGORISASI VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

LK					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	26	15.1	15.1	15.1
	Sedang	146	84.9	84.9	100.0
	Total	172	100.0	100.0	

UJI KATEGORISASI VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA

PK					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	23	13.4	13.4	13.4
	Sedang	149	86.6	86.6	100.0
	Total	172	100.0	100.0	

HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	VARY	VARX
N	172	172
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	101.58
	Std. Deviation	13.506
Most Extreme Differences	Absolute	.267
	Positive	.267
	Negative	-.250
Test Statistic	.267	.262

Asymp. Sig. (2-tailed)	.000 ^c	.000 ^c
------------------------	-------------------	-------------------

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

HASIL Uji LINEARITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
VARY *	Between	(Combined)	25525.207	29	880.180	22.056	.000
VARX	Groups	Linearity	20497.656	1	20497.656	513.648	.000
		Deviation from Linearity	5027.552	28	179.555	4.499	.000
	Within Groups		5666.653	142	39.906		
	Total		31191.860	171			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
VARY * VARX	.811	.657	.905	.818

HASIL Uji HIPOTESIS

Correlations

		VARY	VARX
Spearman's rho	VARY	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.
	N	172	172
	VARX	Correlation Coefficient	.715**
		Sig. (2-tailed)	.000
	N	172	172

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

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Muhammad Barliansyah
2. Tempat/ Tanggal Lahir : ACEH UTARA, 15 JULI 2004
3. Jenis kelamin : Laki-laki
4. Agama : Islam
5. NIM : 210901121
6. Kebangsaan : INDONESIA
7. Alamat : JURONG BLANG TUNONG
 - a. Kecamatan : SUKAJAYA
 - b. Kabupaten : KOTA SABANG
 - c. Provinsi : ACEH
8. No. HP : 082247200033
9. Email : mhmmdbarlia88@gmail.com

Riwayat Pendidikan

1. SD : MIN 14 Aceh Utara
2. SMP/ MTS : MTsN 1 Lhosukon Aceh Utara
3. SMA/ MA : SMAN 9 Banda Aceh
4. Universitas : UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Orang Tua/ Wali

1. Nama Ayah : Junaidi
2. Nama Ibu : Yuliana
3. Pekerjaan Orang Tua : Polri
4. Alamat : Jurong Blang Tunong

Banda Aceh, 3 Agustus

2026

Peneliti

Muhammad Barliansyah

