

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI KESESAKAN (*CROWDING*) PADA  
LINGKUNGAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI DAPAM  
MANUNGGAL ARTA ABADI TRANGKIL PATI**

**SKRIPSI**

Sebagai bagian dari persyaratan dalam menyelesaikan Program Strata (S1) Psikologi



Oleh:

Ilham Latief

1707016051

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
SEMARANG**

**2021**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini :

Judul : HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI KESESAKAN (*CROWDING*) PADA LINGKUNGAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI DAPAM MANUNGGAL ARTA ABADI TRANGKIL PATI

Penulis : Ilham Latief

NIM : 1707016051

Jurusan : Psikologi

Telah diujikan dalam sidang munaqosah oleh Dewan Penguji Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Psikologi.

Semarang, 19 Juli 2021

DEWAN PENGUJI

Penguji I

Dr. Baidi Bukhori, S.Ag., M.Si  
NIP : 1973042719966031 001

Penguji II

Siti Khikmah, S.Psi., M. Si  
NIP : 197502052006042003

Penguji III

Nadiya Ariyani Hasanah  
Nurriyyatiningrum, S. Psi., M. Psi., Psikolog  
NIP : 199201172019032019

Penguji IV

Dr. Nikmah Rochmawati, M. Si  
NIP : -



Pembimbing

Siti Khikmah, S.Psi., M. Si  
NIP : 197502052006042003



## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ilham Latief

NIM : 1707016051

Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI KESESAKAN (*CROWDING*) PADA LINGKUNGAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARAYAWAN DI DAPM MANUNGGAL ARTA ABADI TRANGKIL PATI**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri,

kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 29 Juni 2021

Pembuat Pernyataan

A rectangular postage stamp with a red and yellow border. The stamp features the Garuda Pancasila emblem at the top center. Below the emblem, the text 'METERAI TEMPEL' is printed in bold, followed by the number '5000'. At the bottom of the stamp, the alphanumeric code 'CZA/JX210439667' is visible. A handwritten signature in black ink is written over the right side of the stamp.

**Ilham Latief**

NIM: 1707016051



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

---

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

*Assalamu'alaikum. wr. wb.*

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah proposal skripsidengan judul sebagai berikut.

Judul : HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI KESESAKAN (*CROWDING*) PADA LINGKUNGAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI DAPM MANUNGGAL ARTA ABADI

Nama : Ilham Latief

NIM : 1707016051

Jurusan : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

*Wassalamu'alaikum. wr. wb.*

Mengetahui  
Pembimbing

Hj. Siti Hikmah, S. Pd. M. Si  
NIP. 197502052006042003

Semarang, 29 Juni 2021

Yang bersangkutan

Ilham Latief  
1707016051



## KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah saya ucapkan rasa syukur kepadaNya yang selalu memberikan Nikmat, Rizki, serta Karunia kepada seluruh makhluk ciptaannya khususnya kepada penulis sehingga karya ilmiah yang berjudul **HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI KESESAKAN (*CROWDING*) PADA LINGKUNGAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI DAPAM MANUNGGAL ARTA ABADI** mampu terselesaikan karena diberikan kekuatan olehNya sehingga penulis dapat melalui beberapa hambatan dan rintangan. Mudah-mudahan karya ilmiah ini dapat bermanfaat bagi peneliti serta bagi para pembaca. Shalawat dan salam semoga selalu terlimpah kepada baginda Nabi Muhammad SAW, semoga kelak di akhir zaman kita semua diakui sebagai ummatnya.

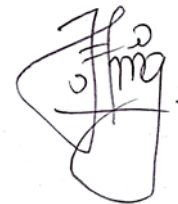
Teriring rasa terima kasih dan penghargaan yang tulus kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu penulis selama proses penulisan skripsi ini. Untuk itu, di dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada :

1. Rektor UIN Walisongo Semarang Prof. Dr. Imam Taufiq, M. Ag. beserta jajarannya.
2. Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang Prof. Dr. Syamsul Ma'arif, M.Ag. beserta jajarannya.
3. Ibu Wening Wihartati, S.Psi, M.Si selaku Ketua Jurusan Psikologi dan Ibu Hj. Siti Hikmah, S.Pd, M.Si selaku Sekertaris Jurusan Psikologi.
4. Ibu Hj. Siti Hikmah, S. Pd. M. Si. selaku pembimbing dan Ibu Lucky Ade Sessiani, S. Psi, Psikolog selaku pembimbing di Bab 1 sampai 3.
5. Para responden karyawan yang terlibat dalam penelitian ini yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

Tidak lupa penulis mengucapkan terimakasih kepada keluarga terutama orang tua saya. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis sendiri, aamiin...

Semarang, 29 Juni 2021

Penulis,



**Ilham Latief**

NIM: 1707016051

## PERSEMBAHAN

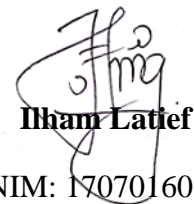
Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Bu Hj. Siti Hikmah, S.Pd, M. Si selaku dosen wali sekaligus dosen pembimbing I yang telah banyak membantu, membimbing dan mengarahkan selama menempuh studi di Fakultas Psikologi dan Kesehatan.
2. Ibu Lucky Ade Sessiani, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, dukungan, arahan, motivasi dan waktunya selama proses penyusunan skripsi di Bab 1 sampai 3.
3. Bapak Salamun dan Mak Kusmi'ah beserta saudara dan keluarga tercinta Bani Assalamy yang selalu mendukung, mendoakan, dan selalu memberi semangat kepada penulis.
4. Rara Maghfiroh beserta keluarga yang sudah mendukung, mendoakan.
5. Seluruh teman-teman seperangkatan 2017 Fakultas Psikologi dan Kesehatan khususnya teman-teman Psikologi B yang telah memotivasi dan membantu selama ini.
6. Kepada seluruh teman grup "Pejantan Tangguh" meliputi sahabat Ade, Arif, Rio, Jhun, Nopal yang selalu mendukung pendidikan dan memotivasi
7. Kepada seluruh pihak DAPM Manunggal Arta Abadi yang memberikan izin untuk menjadi tempat penelitian penulis.
8. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebut satu-persatu dan telah berkontribusi dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap bahwa skripsi ini dapat berguna bagi banyak orang.

Semarang, 29 Juni 2021

Penulis,

  
**Ilham Latief**  
NIM: 1707016051

**MOTTO**

*Do it*

*-Ilham Latief-*

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iii
NOTA PEMBIMBING .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
PERSEMBAHAN .....	vi
MOTTO .....	vii
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK .....	xiii
<b>BAB I : PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
D. Keaslian Penelitian .....	6
<b>BAB II : LANDASAN TEORI.....</b>	<b>8</b>
A. Produktivitas Kerja .....	8
1. Definisi produktivitas kerja .....	8
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja .....	9
3. Aspek-aspek produktivitas kerja.....	13
4. Upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja ... ..	15
B. Persepsi Kesusakan ( <i>Crowding</i> ) pada lingkungan.....	16
1. Definisi persepsi kesesakan ( <i>crowding</i> ) pada Lingkungan.....	16
2. Faktor – faktor yang mempengaruhi kesesakan ( <i>crowding</i> ).....	17
3. Aspek – aspek kesesakan ( <i>crowding</i> ) .....	18
4. Dampak kesesakan ( <i>crowding</i> ).....	19
C. Hubungan antara persepsi kesesakan ( <i>crowding</i> ) pada lingkungan dengan produktivitas kerja .....	20
D. Hipotesis .....	22



<b>BAB III : METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	24
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	24
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	24
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	25
D. Sumber dan Jenis Data .....	25
E. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling .....	25
F. Teknik Pengumpulan Data.....	26
G. Validitas dan Reliabilitas .....	29
H. Teknik Analisis Data .....	33
<b>BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	34
A. Hasil Penelitian.....	34
B. Hasil Uji Asumsi .....	38
C. Hasil Analisis Data .....	40
D. Pembahasan .....	41
<b>BAB VI : PENUTUP</b> .....	44
A. Kesimpulan .....	44
B. Saran .....	44
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	46
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 1	kriteria skor penilaian	26
Tabel 2	<i>Blue print</i> skala produktivitas kerja	27
Tabel 3	<i>Blue print</i> skala persepsi kesesakan ( <i>crowding</i> ) pada Lingkungan	28
Tabel 4	<i>Blue print</i> skala produktivitas kerja setelah uji validitas	29
Tabel 5	Hasil uji validitas skala Produktivitas kerja	30
Tabel 6	<i>Blue print</i> skala Persepsi keesakan ( <i>crowding</i> ) setelah uji validitas	30
Tabel 7	Hasil uji validitas skala Persepsi kesesakan ( <i>crowding</i> )	31
Tabel 8	Hasil reabilitas skala Produktivitas kerja	31
Tabel 9	Hasil reabilitas skala Persepsi kesesakan ( <i>crowding</i> )	32
Tabel 10	Arti nilai korelasi <i>Produc Moment</i>	33
Tabel 11	Deskripsi data Persepsi kesesakan ( <i>crowding</i> ) dan Produktivitas kerja	36
Tabel 12	Kategorisasi skor Persepsi kesesakan ( <i>crowding</i> )	36
Tabel 13	Distribusi Persepsi kesesakan ( <i>crowding</i> )	37
Tabel 14	Kategorisasi skor Produktivitas kerja	37
Tabel 15	Distribusi Produktivitas kerja	38
Tabel 16	Hasil Uji Normalitas	39
Tabel 17	Hasil Uji Linearitas	40
Tabel 18	Hasil Uji Hipotesis	40

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 1	Rumus <i>Kurt Levin</i>	23
Gambar 2	Hubungan antara persepsi kesesakan dengan produktivitas kerja	29
Gambar 3	Presentasi subjek berdasarkan jenis kelamin	34
Gambar 4	Presentase subjek berdasarkan divisi	35

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Lampiran 1.	Surat Pengantar Pengambilan Data	49
Lampiran 2.	Surat Keterangan Pemberian Izin	50
Lampiran 3.	<i>Blue print</i> skala produktivitas kerja dan persepsi kesesakan ( <i>crowding</i> )	51
Lampiran 4.	Skala untuk Pengambilan Data	55
Lampiran 5.	Uji Validitas dan Reliabilitas skala produktivitas kerja dan persepsi kesesakan ( <i>crowding</i> )	62
Lampiran 6.	Deskriptif Data	70
Lampiran 7.	Uji Asumsi dan Hipotesis	72
Lampiran 8.	Riwayat Hidup	74

## **ABSTRAK**

*Produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan sekitar yang dapat digambarkan melalui persepsi kesesakan (crowding) setiap karyawan. Semakin tinggi tingkat persepsi kesesakan (crowding) pada lingkungan, hal tersebut dapat mengakibatkan individu menarik diri dari lingkungan secara fisik maupun interaksinya, yang mana dapat menjadi hambatan dalam produktivitas kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara persepsi kesesakan pada lingkungan dengan produktivitas kerja karyawan di DAPM Manunggal Arta Abadi Trangkil Pati. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode korelasional. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 66 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik sensus atau sampel jenuh yaitu menggunakan seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis skala likert yaitu skala produktivitas kerja dengan jumlah 33 item dan skala persepsi kesesakan (crowding) dengan jumlah 33 item. Metode analisis data yang digunakan adalah metode korelasi product moment. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan negatif antara persepsi kesesakan (crowding) pada lingkungan dengan produktivitas kerja. Nilai signifikansinya sebesar 0,000 atau  $p < 0,05$  dengan nilai koefisien korelasi  $r = -0,420$  yang artinya tingkat koefisien korelasi tergolong pada kategori sedang. Semakin tinggi skor persepsi kesesakan (crowding) maka semakin rendah skor produktivitas kerja, sebaliknya semakin rendah skor persepsi kesesakan (crowding) maka semakin tinggi tingkat produktivitas*

**Kata kunci** : persepsi kesesakan (crowding), produktivitas kerja, karyawan

## ***ABSTRACT***

Work productivity is strongly influenced by the surrounding environment which can be described through the perception of crowding of each employee. The higher the perceived level of crowding in the environment, this can result in individuals withdrawing from the physical environment and their interactions, which can be an obstacle in work productivity. The purpose of this study was to examine the relationship between perceived crowding in the environment and work productivity of employees at DAPM Manunggal Arta Abadi Trangkil Pati. This type of research is quantitative research with correlational method. The sample in this study amounted to 66 people. Sampling using the census technique or saturated sample that is using the entire population as the research sample. The measuring instrument used in this study is the Likert scale, namely the work productivity scale with a total of 33 items and a crowd perception scale with a total of 33 items. The data analysis method used is the product moment correlation method. The results in this study indicate that there is a negative relationship between the perception of crowding in the environment and work productivity. The significance value is 0.000 or  $p < 0.05$  with a correlation coefficient value of  $r = -0.420$ , which means the level of the correlation coefficient is in the medium category. The higher the perceived crowding score, the lower the work productivity score, on the contrary, the lower the crowd perception score, the higher the productivity level.

***Keywords:*** *perception of crowding, work productivity, work employees*

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Organisasi adalah tempat dimana beberapa orang berkumpul dengan tujuan yang sama dan setiap organisasi memiliki sumber daya yang digunakan untuk mencapai tujuan bersama. Di antara beberapa sumber daya yang selalu digunakan untuk mencapai tujuan tersebut yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang tak lain orang atau karyawan dalam organisasi itu sendiri. Dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya karyawan tidak luput dari lingkungan kerja yang berkemungkinan dapat mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja. Produktivitas kerja diukur dari hasil tiap-tiap pekerja, maka dari itu sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam peningkatan produktivitas kerja.

DAPM (Dana Amanah Pemberdayaan Masyarakat) Manunggal Arta Abadi yang dulunya eks. PNPM-MPd (Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perdesaan) merupakan koperasi yang bergerak di bidang simpan pinjam yang hanya dikhususkan untuk perempuan yang berusia produktif dengan berbasis kelompok dengan cara tanggung renteng. Berdasarkan *database* DAPM Manunggal Arta Abadi Pusat kantornya berlokasi di kecamatan Trangkil lebih tepatnya di lingkungan Kantor Camat Trangkil. Pusat DAPM Manunggal Arta Abadi memiliki dua ruang kantor yang bersebelahan dengan masing-masing luas 3x3 meter. Adapun pos-pos kantor cabang DAPM Manunggal Arta Abadi terletak di setiap desa di kecamatan Trangkil yang memiliki luas masing-masing hampir sama dengan kantor Pusat DAPM Manunggal Arta Abadi. Karyawan di DAPM Manunggal Arta Abadi keseluruhan berjumlah 66 orang yang terdiri dari 5 divisi yaitu divisi UPK (Unit Pengelola Kegiatan), divisi Badan Pengurus, divisi Verifikasi, divisi Badan Pengawas, divisi Tim Pendanaan. Karyawan di DAPM berjumlah 66 orang karyawan terbagi ke sembilan lokasi yaitu 16 orang karyawan bertempat di pusat yaitu di kecamatan Trangkil, dan di setiap desa Asempapan, Guyangan, Kadilangu, Rejoagung, Ketanen, Kajar masing-masing diisi 6 orang karyawan, sedangkan di setiap desa Karangwage dan Pasucen masing-masing diisi 7 orang karyawan. Produktivitas kerja dalam DAPM diukur dari sejauh mana DAPM dapat menggunakan sumber daya dan dana untuk memperoleh pendapatan. Dari data laporan tahunan dari tahun 2019 DAPM Manunggal Arta Abadi memiliki keuntungan sebesar Rp 792.214.977,00 dan di akhir tahun 2020 keuntungan yang didapatkan sebesar Rp 786.627.384,00. Hal tersebut menunjukkan bahwa dari tahun 2019 sampai akhir tahun 2020 DAPM Manunggal Arta Abadi mengalami penurunan hasil pendapatan yang menandakan penurunan pula pada produktivitas kerjanya.

Produktivitas kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah perusahaan dan merupakan permasalahan yang tidak ada akhirnya untuk dikaji. Permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan produktivitas menjadi kunci bagi sebuah perusahaan yang sedang mengatur permasalahan sumber daya manusianya. Terdapat banyak aspek yang membuat produktivitas kerja menjadi lebih efektif dan efisien apabila dikaitkan dengan masalah kemajuan zaman yang sangat pesat saat ini.

Perusahaan membutuhkan karyawan yang cakap dan berkualitas yang bisa memberikan dukungan pada perusahaan untuk mencapai tujuannya (Faslah & Savitri, 2017: 40). Karyawan adalah aset terpenting dalam sebuah organisasi dan industri. Mereka merupakan makhluk sosial yang melaksanakan dan mengendalikan suatu organisasi atau industri untuk mencapai tujuan. Produktivitas karyawan sering diartikan sebagai suatu perbandingan antara hasil (*output*) dengan masukan (*input*) yang berupa tenaga kerja dan waktu. Seorang karyawan bisa dikatakan produktif ketika bisa menghasilkan *output* atau keluaran yang lebih banyak dan baik daripada karyawan lainnya atau ketika karyawan tersebut bisa menghasilkan *output* atau keluaran yang sama tetapi menggunakan waktu yang lebih sedikit daripada biasanya.

Hal penting yang perlu diperhatikan dalam produktivitas kerja karyawan adalah karyawan itu sendiri yang mana karyawan juga memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat memengaruhi sikap-sikapnya dan berdampak pada kinerjanya. Sikap-sikap ini biasanya dikenal dengan stress, kepuasan kerja, kenyamanan kerja, dan frustrasi yang bisa disebabkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan kerja sekitar, kebutuhan, dan sebagainya (Hasibuan, 2001: 202). Tingkat produktivitas kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri bagi karyawan, seperti meningkatnya gaji yang didapat, memperluas peluang untuk dipromosikan, dan juga menjadikan karyawan semakin profesional dan berpengalaman dalam bidangnya. Sebab itu perusahaan harus benar-benar memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja (Faslah and Savitri, 2017: 41).

Dari *database* DAPM Manunggal Arta Abadi per 31 Desember 2020 dan hasil wawancara dengan sekretaris UPK (Unit Pengelola Kegiatan) yang bernama Syafa'atun Nafi'ah diperoleh hasil bahwa DAPM telah melayani 227 kelompok dengan 2.650 anggota peminjam / nasabah. Salah satu kendala yang dihadapi oleh DAPM Manunggal Arta Abadi selain kesulitan dalam kerjasama tim adalah terbatasnya ruang kerja yang dimiliki yang menyebabkan lingkungan kantor terasa sesak karena selain ditempati properti untuk kerja dan karyawan juga digunakan untuk tempat transaksi atau berinteraksi yang menjadikan ruang kerja kurang kondusif. Ketika proses administrasi dan verifikasi data sedang berlangsung, dengan keterbatasan kondisi ruang yang tersedia menjadikan proses tersebut kurang begitu lancar dan memakan waktu yang relatif lebih lama. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan ikut berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.



Lingkungan tempat kerja adalah lokasi dimana karyawan dapat mengerjakan aktivitas operasional kesehariannya. Lingkungan tempat kerja yang sehat melahirkan rasa aman dan nyaman yang menguatkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal. Lingkungan tempat kerja bisa mempengaruhi emosional karyawan yang mana ketika karyawan nyaman dengan lingkungan tempat kerja, maka karyawan tersebut akan kerasan dan nyaman di tempat kerjanya, mengerjakan aktivitas operasional dengan emosi yang stabil sehingga waktu bekerja digunakan secara efektif. Produktivitas akan meningkat dan secara tidak langsung prestasi kerja karyawan juga meningkat. Lingkungan tempat kerja meliputi interaksi antara bawahan dan atasan, selain itu juga meliputi lingkungan fisik tempat di mana karyawan bekerja. Menurut Sedarmayanti (2007: 47) lingkungan tempat kerja terbagi menjadi 2, yaitu :

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah hal-hal yang berada di sekitar kawasan tempat kerja yang mana bisa mempengaruhi karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua kondisi yang terjadi dan berkaitan dengan interaksi kerja antara karyawan dengan atasan ataupun dengan sesama rekan kerja.

Lingkungan tempat kerja sangat berperan penting dalam pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan. Lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh positif maupun negatif terhadap perusahaan. Oleh sebab itu permasalahan lingkungan tidak boleh diabaikan dalam suatu perusahaan (Panjaitan, 2017: 1). Supaya tercapai produktivitas karyawan yang maksimal, suatu organisasi harus memastikan bahwa lingkungan fisik di sekitar akan menghasilkan kebebasan serta interaksi yang memenuhi kebutuhan organisasional, formalitas dan informalitas, keahlian dan kedisiplinan (Aspiyah & Martono, 2016: 340).

Terdapat beberapa penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, diantaranya adalah penelitian yang dikerjakan oleh Leblebici (2012, dalam Aspiyah & Martono, 2016: 341) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif pada produktivitas karyawan. Hasil dalam penelitian yang dilakukan oleh Leblebici ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan fisik yang tidak nyaman membuat karyawan cenderung tidak puas dalam melakukan pekerjaannya. Penelitian selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Delmas dan Pekovic (2012, dalam Aspiyah & Martono, 2016: 342) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh pada produktivitas kerja, perusahaan yang menggunakan standar lingkungan memiliki hasil satu standar deviasi lebih tinggi daripada perusahaan yang tidak menggunakan standar lingkungan dalam perusahaannya. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Sinaga (2016) mengenai lingkungan yang memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelelawan Riau bagian produksi minyak kelapa sawit. Dari hasil penelitian tanggapan responden mengenai kondisi lingkungan kerja yang berada

pada katogeri ‘sesuai’ dan hasil dari analisis tanggapan responden mengenai produktivitas kerja berada pada kategori cukup baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa anggapan atau persepsi karyawan pada lingkungan kerja bagian produksi minyak kelapa sawit sudah baik yang mana diakibatkan oleh penerapan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, sehingga karyawan akan bekerja dengan giat dan semangat untuk mencapai hasil yang optimal.

Tolak ukur kenyamanan yang baik atau sesak tidaknya sebuah lingkungan kerja karyawan dapat dinyatakan melalui persepsi kesesakan (*crowding*) setiap individu. Persepsi kesesakan (*crowding*) akan terjadi ketika stimulus yang masuk dan diterima oleh alat indra individu melebihi daya tampung kognitif yang dimiliki individu tersebut. Sehingga mengakibatkan gagalnya otak dalam mengolah stimulus atau informasi yang diterima dari lingkungan. Menurut Schimdt dan Keating (dalam Sulaiman, Prastuti & Andrini, 2016: 11) stimulus dapat berasal dari banyaknya orang disekitar beserta aspek-aspek interaksi disekitar pula, atau situasi kondisi fisik lingkungan sekitar yang menimbulkan tambahnya kepadatan sosial. Sedangkan menurut Rapoport (dalam Welta & Agung, 2017: 61) kesesakan merupakan bentuk evaluasi subjektif, dimana luasnya suatu ruang dirasa tidak mampu memenuhi kelanjutan dari persepsi secara langsung terhadap ruang yang tersedia. Batasan dari kesesakan menyangkut persepsi seseorang terhadap kondisi ruangan yang sering disangkutkan dengan kehadiran beberapa manusia, yang mana ruangan yang tersedia dirasa terbatas atau jumlah dari manusianya dirasa terlalu banyak menempati ruang tersebut. Persepsi kesesakan terhadap lingkungan terbentuk oleh stimulus yang diterima dari kondisi lingkungan kerja yang kurang efektif sehingga bisa mempengaruhi keoptimalan kinerja karyawan yang mana bisa berdampak pada produktivitas kerja.

Supaya produktivitas kerja setiap karyawan meningkat bisa dilakukan dengan cara yaitu memperbaiki lingkungan kerja seperti kondisi lingkungan yang lega, sirkulasi udara yang lancar, dan fasilitas terpenuhi . Apabila lingkungan kerja kurang kondusif dan nyaman dapat membuat tidak betahnya karyawan dalam bekerja karena dari stimulus yang diterima dari lingkungan kerja sekitar terlalu banyak menjadikan gagalnya otak dalam memproses informasi yang diterima. Dengan lingkungan yang nyaman dapat membuat karyawan menjadi semangat dan termotivasi untuk terus bekerja dengan optimal.

Produktivitas juga digambarkan dalam kitab suci Al-Qur’an yang terkandung dalam surat An-Nahl ayat 69 :

ثُمَّ كُلِي مِنْ كُلِّ الثَّمَرَاتِ فَاسْلُكِي سُبُلَ رَبِّكِ ذُلُلًا يَخْرُجُ مِنْ بُطُونِهَا شَرَابٌ مُخْتَلِفٌ

أَلْوَانُهُ فِيهِ شِفَاءٌ لِلنَّاسِ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَةً لِقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

yang memiliki arti sebagai berikut :

“Kemudian makanlah dari tiap-tiap (macam) buah-buahan dan tempuhlah jalan Tuhanmu yang telah dimudahkan (bagimu), dari perut lebah itu keluar

minuman (madu) yang bermacam-macam warnanya, di dalamnya terdapat obat yang menyembuhkan bagi manusia. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda (kebesaran Tuhan) bagi orang-orang yang memikirkan. (QS. An Nahl: 69)

Dalam surat An Nahl ayat 69 dicontohkan seekor lebah dalam berproduktivitas. Kita dapat mempelajari bahwa dalam berproduktivitas itu harus dimulai dari awal, dimana lebah menaati peraturan yang ada, lebah hanya hinggap pada bunga dan hanya mengambil makanan dari sari bunga dan tidak hinggap pada tempat-tempat maupun barang yang kotor serta tidak pula mengambil sari dari barang-barang yang kotor. Kemudian dari sari-sari yang sudah diambil dikumpulkanlah dalam satu sarang yang bersih dan terjaga dengan baik dari hal-hal yang kotor. Sehingga terciptalah produk-produk dengan hasil yang baik seperti madu yang dapat bermanfaat bagi kesehatan (Saepudin & Surya, 1972: 71). Dari situ dapat diambil kesimpulan bahwa kita dapat mencontoh lebah dalam berproduktivitas yang mana input dari produktivitas tersebut berupa pengambilan sari-sari dari bunga, kemudian diproses disarang dan menghasilkan output berupa madu, meskipun lokasi tempat produksi di huni oleh banyak sekali lebah yang mana pada dunia manusia bisa menjadikan kepadatan sehingga menimbulkan kesesakan, hal tersebut tidak mempengaruhi lebah untuk tetap berproduksi.

Berbagai uraian dan berbagai penelitian tentang pentingnya lingkungan bagi produktivitas kerja karyawan menjadikan penelitian ini semakin menarik untuk diteliti lebih lanjut apakah terdapat hubungan di antara persepsi kesesakan (*crowding*) pada lingkungan dengan produktivitas kerja karyawan di DAPM Manunggal Arta Abadi Trangkil Pati.

## **B. Rumusan Masalah**

Ditinjau dari latar belakang yang telah disusun oleh peneliti, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu, adakah hubungan antara persepsi kesesakan pada lingkungan dengan produktivitas kerja karyawan di DAPM Manunggal Arta Abadi Trangkil Pati ?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara persepsi kesesakan pada lingkungan dengan produktivitas kerja karyawan di DAPM Manunggal Arta Abadi Trangkil Pati.

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat antara lain :

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan yang baru khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) dan juga diharapkan dapat menambah sumber referensi bagi penelitian yang selanjutnya terutama yang ada kaitannya dengan persepsi kesesakan (*crowding*) dan produktivitas kerja.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa membantu untuk mengatasi masalah-masalah yang dihadapi oleh karyawan-karyawan di DAPM Manunggal Arta Abadi Trangkil Pati terkait dengan persepsi kesesakan (*crowding*) dan produktivitas kerja sehingga dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi.

## D. Keaslian Penelitian

Sebagai bentuk menghindari plagiarisme dengan penelitian lainnya, maka penulis akan menjelaskan beberapa judul skripsi/penelitian yang ada relevansinya dengan penelitian yang dikerjakan penulis saat ini. Yakni penelitian dari :

Sinaga (2016) yang berjudul “pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (bagian produksi minyak kelapa sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau). Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Responden pada penelitian ini berjumlah 51 karyawan bidang produksi minyak kelapa. Dari hasil penelitian tanggapan responden mengenai kondisi lingkungan kerja yang berada pada katogeri ‘sesuai’ dan hasil dari analisis tanggapan responden mengenai produktivitas kerja berada pada kategori cukup baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa anggapan atau persepsi karyawan pada lingkungan kerja bagian produksi minyak kelapa sawit sudah baik yang mana diakibatkan oleh penerapan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, sehingga karyawan akan bekerja dengan giat dan semangat untuk mencapai hasil yang optimal.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Sulaiman, Prastuti, dan Andrini (2016) yang berjudul “hubungan antara persepsi kesesakan (*crowding*) dan kematangan emosi dengan disiplin berlalu lintas pada remaja akhir SMAN 1, SMAN 3, dan SMAN 4 kota Malang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif korelasional dengan subjeknya siswa SMA yang masuk kriteria remaja akhir di akhir SMAN 1, SMAN 3, dan SMAN 4 dengan total 120. Dari penelitian ini didapatkan hasil yaitu (1) persepsi kesesakan (*crowding*) tidak memiliki hubungan dengan disiplin berlalu lintas. (2) kematangan emosi memiliki hubungan positif dengan disiplin berlalu lintas. (3) secara keseluruhan persepsi kesesakan (*crowding*) dan kematangan emosi sebagai variabel bebas tidak dilakukan pengukuran dengan disiplin berlalu lintas sebagai variabel terikat karena variabel persepsi kesesakan (*crowding*) tidak memiliki hubungan dengan variabel disiplin berlalu lintas.

Selanjutnya penelitian yang dikerjakan oleh Muhliyansyah (2018) yang berjudul “pengaruh kesesakan dan adaptasi terhadap stress lingkungan” metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan subjek penelitian ini adalah masyarakat Air Putih Village Samarinda sebanyak 276 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesesakan memiliki pengaruh pada stres lingkungan sedangkan adaptasi tidak berpengaruh pada tekanan lingkungan.

Adapun penelitian lain yang berkaitan dengan penelitian saat ini adalah yang diteliti oleh Zuhriyah (2007) yang berjudul “hubungan antara kesesakan

dengan kelelahan akibat kerja pada karyawan bagian penjahitan perusahaan konveksi PT Mondrian Klaten Jawa Tengah”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis sederhana. Hasil dari penelitian ini adalah adanya hubungan antara kesesakan dengan kelelahan akibat kerja pada karyawan bagian penjahitan pada PT. Mondrian Klaten. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan bagian penjahitan diharuskan untuk meningkatkan kewaspadaan terhadap tanda-tanda kelelahan akibat kerja dan kesesakan sehingga bisa menjadikan kenyamanan saat bekerja.

Penelitian selanjutnya adalah penelitian oleh Hariani (2007) yang berjudul “hubungan antara persepsi karyawan tentang kondisi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja: studi pada PT. PLN (persero) unit pelayanan blimbing malang”. Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif (non-eksperimen). Subjek dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi yang berjumlah 32 karyawan. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik total random sampling. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kesesakan pada lingkungan memiliki pengaruh pada tingkat produktivitas kerja karyawan.

Penelitian yang lainya juga yang berjudul “dampak lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan manufaktur galangan kapal di batam”. Penelitian ini dilakukan oleh Natalia (2015). Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif dengan metode kuesioner dengan teknik sampling yang digunakan adalah teknik *simple random sampling*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian selanjutnya yang juga berkaitan adalah Rachmayanti (2017) yang berjudul “pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Telkom Japati Bandung”. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Teknik pengambilan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Ditinjau berdasarkan penelitian-penelitian yang tercantum di atas memiliki beberapa perbedaan yaitu salah satu variabel yang hendak diteliti dan sampelnya, dari lokasi tempat dan waktu penelitian. Oleh karena itu, peneliti akan melakukan penelitian dengan mengambil salah satu variabel dari beberapa variabel yang sudah tercantum dalam penelitian yang sudah dituliskan di atas. Adapun variabel yang diteliti yaitu Persepsi Kesesakan (*crowding*) pada Lingkungan dan Produktivitas Kerja. Selain itu ada persamaan pada variabel yang diteliti oleh Sinaga tetapi ada perbedaanya yaitu penelitian ini meneliti hubungan antar variabel sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sinaga meneliti pengaruh antar variabel. Oleh sebab itu penelitian yang hendak dilaksanakan peneliti memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya, sehingga keaslian dari penelitian ini terhindar dari plagiarisme dan dapat dipertanggungjawabkan.

## BAB II

### Landasan Teori

#### A. Produktivitas Kerja

##### 1. Definisi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja memiliki kaitan yang sangat erat dengan hasil kinerja dari karyawan. Produktivitas kerja di pengaruhi oleh sumber daya manusia, oleh sebab itu banyak dari perusahaan menuntut karyawannya untuk terus dan mampu berproduktivitas dengan baik.

Hasibuan (2010: 128) menjelaskan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara pengeluaran dengan masukan selain itu juga mengutarakan bagaimana caranya memanfaatkan sumber-sumber dalam produksi barang maupun jasa. Menurut Sedarmayanti (2001: 57) yang sependapat dengan pandangan di atas mengatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (pencapaian untuk kerja maksimal) dengan salah satu masukan (tenaga kerja) yang meliputi kuantitas, kualitas dalam jangka waktu tertentu. Bisa diartikan bahwa produktivitas kerja adalah ukuran dari hasil kerja atau kinerja yang dilakukan karyawan melalui proses *input* sebagai masukan dan *output* sebagai keluaran. Dalam menentukan seberapa tinggi pencapaian produktivitas dalam perusahaan dapat dilihat dari *output* yang dihasilkan. Sedangkan menurut Sutrisno (2009: 105) produktivitas secara umum memiliki arti sebagai hubungan diantara keluaran yang dapat berupa barang-barang atau jasa dengan masukan yang bisa berupa tenaga kerja, uang, ataupun bahan.

Ditinjau dari sudut pandang psikologi, produktivitas adalah suatu perilaku. Produktivitas mengartikan perilaku sebagai keluaran (*output*) dari suatu proses kejiwaan yang melatarbelakanginya. Menurut Kurt Lewin, seorang psikolog asal Jerman, mendefinisikan bahwa tingkah laku atau perilaku itu adalah fungsi dari kepribadian dan lingkungan sekitar individu yang bersangkutan (Anoraga, 2014: 50-51). Atau dalam perumusan pada gambar 1.

$$TL = f(K,L)$$

TL = Tingkah Laku  
 f = fungsi  
 K = Kepribadian  
 L = Lingkungan

Gambar1. Rumus Kurt Lewin

Hal tersebut menunjukkan bahwa produktivitas seseorang pun merupakan peranan dari kepribadian dan lingkungan sekitar. Artinya jikalau kita menginginkan meningkatnya produktivitas dari seorang karyawan, maka kita perlu memperhatikan permasalahan yang menyangkut tentang lingkungan maupun kepribadiannya.

Ditinjau dari uraian-uraian yang sudah dikemukakan oleh para ahli, maka peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara keluaran dengan masukan yang mana keluaran ini merupakan hasil kinerja yang dapat berupa barang ataupun jasa, sedangkan masukan dapat berupa tenaga kerja, bahan, ataupun uang.

## 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan pasti selalu berkeinginan untuk terus meningkatkan produktivitas yang tinggi. Tinggi rendahnya produktivitas sangat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Menurut Ravianto (Wahyuningsih, 2019) produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang memiliki hubungan dengan tenaga kerja itu sendiri ataupun oleh faktor yang lain, seperti tingkat pendidikan, ketrampilan, sikap, disiplin, gizi dan kesehatan, motivasi, tingkat penghasilan, pelatihan, jaminan sosial, teknologi, manajemen, dan iklim kerja.

Menurut Sedarmayanti (2001: 72-76) produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

### a. Sikap Mental

#### 1) Motivasi kerja

Pada dasarnya setiap orang mempunyai motivasi kerja yang tinggi yang mana dampak dari motivasi kerja yang tinggi membuat karyawan bekerja dengan disiplin dan rajin sehingga mampu memnuhi produktivitas kerja yang tinggi.

## 2) Disiplin kerja

Seseorang yang memiliki kedisiplinan dalam bekerja yang sangat tinggi akan memiliki rasa bertanggung jawab yang tinggi pula pada tugas-tugas yang dihadapinya. Hal tersebut akan mendorong tercapainya tujuan dari sebuah perusahaan dan produktivitas kerja pun akan ikut meningkat.

## 3) Etika kerja

Biasanya karyawan yang memiliki etika dalam bekerja yang baik, maka akan lebih terlihat pada penampilan kerjanya sehari-hari yang berupa hadir tepat waktu, kerjasama yang baik dengan rekan kerja, antusias, tanggung jawab terhadap perusahaan, inisiatif, dan memiliki kreativitas yang tinggi. Hal tersebut bisa berpengaruh terhadap hasil produktivitas kerja yang optimal.

### b. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang kondusif akan memberikan dorongan tersendiri bagi karyawan supaya senang dalam bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk menjalankan pekerjaan dengan dengan lebih optimal dan menuju ke arah peningkatan produktivitas kerja.

### c. Pendidikan

Pada umumnya orang yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas terutama alam hal penghayatan akan pentingnya produktivitas kerja.

### d. Keterampilan

Ketika karyawan semakin terampil, maka akan lebih optimal dalam bekerja serta dapat menggunakan fasilitas yang disediakan dengan baik. Karyawan akan lebih terampil apabila memiliki kecakapan (ability) dan juga pengalaman (experience) yang memadai.

### e. Jaminan sosial

Jaminan sosial tenaga kerja memiliki tujuan untuk meningkatkan semangat kerja dan pengabdian terhadap perusahaan. Apabila jaminan sosial karyawan tercukupi maka akan mewujudkan kesenangan dalam bekerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan untuk terus meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

### f. Sarana produksi

Kuwalitas sarana prasarana produksi juga mempengaruhi tingkat produktivitas kerja. Semakin baik mutu sarana prasarana produksi maka semakin baik pula pekerjaan seseorang. Hal tersebut akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.



g. Manajemen

Manajemen disini berkaitan dengan sistem yang di terapkan dalam perusahaan yang ditujukan untuk mengelola dan pengendalian staff. Apabila manajemen tepat maka dapat menimbulkan semangat yang lebih tinggi dan mendorong setiap karyawan untuk lebih produktif.

h. Hubungan industrial pancasila (HIP)

Dengan diterapkannuy hubungan industrial pancasila maka akan :

- 1) Menciptakan ketenangan dalam bekerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga dapat meningkatnya produktivitas.
- 2) Menciptakan hubungan kerja yang setara dan dinamis sehingga dapat menumbuhkan partisipasi yang aktif dalam meningkatkan produktivitas kerja.
- 3) Menciptakan harkat dan martabat karyawan sehingga mendorong terwujudnya jiwa yang berdedikasi dalam meningkatkan produktivitas kerja.

i. Tingkat Penghasilan

Tingkat penghasilan yang memadai menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas kerja.

j. Gizi dan kesehatan

Apabila gizi dan kesehatan terpenuhi, maka karyawan akan lebih kuat dalam bekerja dan lebih bersemangat dalam meningkatkan produktivitas kerja.

k. Teknologi

Apabila teknologi yang digunakan sesuai dan lebih maju maka akan berkemungkinan :

- 1) Tepat waktu dalam menyelesaikan proses produksi.
- 2) Jumlah produksi yang di hasilkan lebih banyak dan bermutu.
- 3) Memperkecil pemborosan bahan sisa.

l. Kesempatan berprestasi

Peningkatan karir atau pengembangan potensi pribadi tentunya menjadi harapan bagi setiap pekerja. Apabila terbuka kesempatan untuk meningkatkan prestasi, maka hal tersebut akan mendorong psikologis setiap karyawan untuk terus meningkatkan dedikasi serta potensi yang dimiliki untuk terus meningkatkan produktivitas.

Disamping hal tersebut terdapat beberapa hal yang diinginkan para pekerja tidak hanya imbalan yang besar saja, tetapi ada beberapa faktor lain yang mungkin jauh lebih penting dari pada itu. Ada 10 faktor yang paling diinginkan oleh para pekerja untuk tetap meningkatkan produktivitas kerja mereka, antara lain : (Anoraga, 2014: 56-60)

a. Pekerjaan yang menarik

Biasanya apabila seseorang mengerjakan suatu pekerjaan dengan senang atau menarik bagi dirinya, maka hasil pekerjaannya akan lebih memuaskan daripada dia mengerjakan pekerjaan yang tidak ia senangi. Demikian pula apabila kita akan memberikan tugas pada seseorang, maka alangkah baiknya bila kita mengetahui apakah orang tersebut senang atau tidak dengan pekerjaan yang akan kita berikan.

b. Jaminan keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan

Yang dimaksud keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan itu, bekerja pada pekerjaan yang memerlukan perlindungan tubuh, ataupun juga memberikan training sebelumnya untuk pekerjaan yang akan dilakukannya. Dengan terpenuhinya jaminan atas pekerjaan, maka dalam bekerja tidak akan ada lagi perasaan was-was atau ragu-ragu.

c. Upah yang baik

Pada dasarnya seseorang yang bekerja, mengharapkan imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Karena adanya upah yang sesuai dengan pekerjaannya, maka akan timbul pula rasa gairah kerja yang semakin baik.

d. Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan

Yang dimaksud penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan adalah bila seorang pekerja tetap telah tahu kegunaan dari pekerjaannya bagi umum, dan juga sudah tahu betapa sangat pentingnya pekerjaan dia, maka dalam mengerjakan pekerjaannya, si pekerja tadi akan lebih meningkatkan produktivitas kerjanya.

e. Lingkungan dan suasana kerja yang kondusif

Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan ataupun pada hasil pekerjaannya. Misalkan, para pekerja seharusnya bekerja pada suatu ketenangan untuk mendapatkan hasil yang baik, akan tetapi lingkungan kerjanya tidak sesuai karena kebisingan/pengab udaranya, kondisi lingkungan yang sesak, maka mungkin hasil yang baik itu tidak dapat dicapai. Jadi jelaslah, penyesuaian atas suasana lingkungan kerja sangat berpengaruh. Oleh karena itu para pemimpin/manajer harus tahu dengan pasti bagaimana menyesuaikan tempat kerja untuk para pekerja.

f. Promosi yang sejalan dengan perkembangan perusahaan

Seorang pekerja akan merasa bangga bila perusahaan di mana ia bekerja mengalami kemajuan yang pesat, apalagi sampai terkenal di mata masyarakat. Hal ini pulalah yang mengangkat derajat kebanggaan pada diri si pekerja akan pekerjaannya. Timbulnya rasa bangga itu merupakan keuntungan juga bagi perusahaan, karena secara langsung atau tidak, si pekerja tadi membawa promosi perusahaan dan menjaga citra perusahaan agar tetap baik di mata

masyarakat. Untuk itulah, maka para pemimpin/manajer harus tahu menghargai perasaan si pekerja agar tetap menjaga citra, baik di dalam perusahaan atau di luar pekerjaannya.

g. Keikutsertaan dalam kegiatan-kegiatan organisasi

Dengan adanya keterlibatan dalam organisasi di mana para pekerja tetap itu bekerja, ia akan merasakan bahwa dirinya benar-benar dibutuhkan dalam perusahaan, dan ia merasa memiliki perusahaan. Dengan timbulnya kecintaan dalam dirinya terhadap perusahaan, maka si pekerja tetap tadi akan lebih meningkatkan produktivitas kerjanya, karena dia bermalas-malasan, maka produktivitas kerjanya akan menurun dan mengakibatkan kerugian pada perusahaan. Dengan ruginya perusahaan, seakan-akan rugi pula dirinya.

h. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi

Seorang pemimpin yang bijaksana akan memperhatikan bawahannya sampai pada urusan pribadinya. Dengan demikian para pekerja merasakan bahwa dirinya diberi perhatian besar oleh pimpinannya. Hal ini mendorong motivasi pekerja untuk bekerja lebih giat lagi melalui pendekatan secara kekeluargaan atau dari hati ke hati antara pimpinan dan bawahan.

i. Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja

Kesetiaan pimpinan ini merupakan juga suatu wibawa dari perusahaan, karena bila si pimpinan hanya mengobral janji-janji akan melakukan sesuatu, tetapi kenyataannya tidak, maka hal ini akan menimbulkan suatu rasa yang tak baik dalam diri si pekerja. Akibatnya si pekerja akan merasakan sikap atasannya itu bukan sebagai seorang pemimpin yang baik. Hal tersebut jika dibiarkan terus menerus, maka perusahaan akan terancam hancur.

j. Disiplin kerja yang keras

Sifat ego yang tinggi pasti dimiliki oleh setiap manusia, sifat ego yang dimaksud salah satunya adalah rasa tidak ingin dikekang oleh suatu peraturan atau suatu tata tertib yang begitu ketat. Sama halnya dengan para pekerja, mereka akan merasa enggan dan menolak untuk mengikuti kedisiplinan kerja yang keras dari perusahaan di mana pekerja tersebut bekerja, karena hal tersebut dapat menjadikan para pekerja merasa terkekang.

### 3. Aspek-aspek Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan sebuah pencapaian dari hasil kinerja karyawan untuk mewujudkan tujuan suatu perusahaan yang sudah ditetapkan. Produktivitas adalah ukuran mengenai seproduktif apa suatu proses yang dapat memberikan hasil suatu output. Produktivitas sering ditafsirkan sebagai rasio antara input dan output dengan berfokus pada

hasil yang dikeluarkan oleh suatu proses (Panjaitan, 2017: 3). Ukuran produktivitas kerja berkaitan dengan dapatnya suatu tenaga kerja untuk dihitung dengan cara membagi pengeluaran oleh jumlah yang sudah digunakan atau waktu kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Faslah and Savitri, 2017: 43). Menurut Sedarmayanti (2004: 59) terdapat dua aspek penting dalam produktivitas kerja, yaitu :

a. Efisiensi

Efisiensi adalah suatu bentuk ukuran yang digunakan untuk mengukur perbandingan antara penggunaan masukan yang sudah direncanakan dengan yang sebenarnya terlaksana. Apabila masukan yang sebenarnya semakin sedikit digunakan atau lebih hemat penggunaannya daripada masukan yang direncanakan, maka tingkat efisiensi akan semakin tinggi. Yang dimaksud dalam hal ini adalah sebagai berikut :

1) *Timeless*

Tingkatan sejauh mana pekerjaan dapat terselesaikan pada waktu yang sudah di jadwalkan itu merupakan *Timeless* dengan catatan tetap memperhatikan koordinasi dari *output* yang lain serta menggunakan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan yang lain.

2) *Cost-effectiveness*

*Cost-effectiveness* merupakan tingkatan sejauh mana sumber daya dapat digunakan dengan baik. Sumberdaya disini meliputi manusia, teknologi, keuangan dan material yang digunakan untuk mencapai hasil secara maksimal.

3) *Need for supervision*

*Need for supervision* merupakan ukuran sejauh mana karyawan bergantung pada pengawasan dan arahan dari supervisor untuk mencegah tindakan atau hal yang kurang diinginkan yang dapat merugikan perusahaan.

4) *Interpersonal impect*

*Interpersonal impect* adalah tingkatan sejauh mana karyawan dapat merawat diri sendiri, nama baik diri sendiri dan perusahaan, serta kerja sama antara rekan kerja, atasan dan bawahan.

b. Efektifitas

Efektifitas adalah suatu alat ukur yang dapat memberikan gambaran tentang seberapa jauh tujuan yang dapat diraih dengan optimal secara kualitas maupun waktu. Apabila presentase pencapaian tujuan semakin besar, maka tingkat efektifitas semakin tinggi. Sebaliknya jika presentase target yang tercapai semakin sedikit, maka semakin rendah efektifitasnya. Efektivitas tergolong sebagai berikut :

1) *Quality*

*Quality* adalah tingkatan sejauh mana proses atau hasil yang terlaksana dari sebuah pekerjaan yang mengarah ke sempurna ataupun mendekati tujuan yang di inginkan.

2) *Quantity*

*Quantity* adalah tingkatan sebanyak apa jumlah yang bisa di produksi.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009: 111) dibutuhkan suatu indikator supaya dapat mengukur suatu produktivitas kerja, yaitu :

## a. Kemampuan

Kemampuan harus dimiliki guna untuk menjalankan tugas. Ketrampilan dan profesionalisme dalam bekerja menjadi kemampuan dasar yang dimiliki seorang karyawan yang mana kemampuan tersebut berguna untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang mereka miliki.

## b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Mengusahakan dalam meningkatkan hasil yang ditargetkan .Hasil adalah hal yang bisa dinikmati oleh yang mengerjakan maupun yang memanen hasil yang telah dicapai tersebut.

## c. Semangat kerja

Semangat kerja merupakan sebagian dari usaha yang dilakukan untuk menjadi lebih optimal dalam bekerja daripada hari kemarin.

## d. Pengembangan diri

Salah satu cara untuk mengembangkan diri bisa dengan cara melihat seberapa besar tantangan yang sedang dihadapi.

## e. Mutu

Mutu adalah kualitas kerja seorang karyawan dari hasil sebuah pekerjaan yang digelutinya.

## f. Efisiensi

Efisiensi merupakan perbandingan antara sumber daya yang sudah di pakai dengan hasil yang telah dicapai.

#### 4. Upaya untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dapat ditingkatkan dengan melihat dari segi masalah berperilaku, selain itu tak luput dari aspek-aspek teknis. Perlu pemahaman yang tepat terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan dalam produktivitas (Wahyuningsih, 2019).

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan perlu diterapkan tahapan mendasar dalam menerapkan teknik modifikasi perilaku pada suatu lingkungan kerja, ada tiga tahapan yaitu : (Anoraga, 2014: 53-54)

- a. Pengukuran pada *output* yang memberikan hasil keuntungan ekonomis tinggi. Pengukuran tersebut dijadikan sebagai landasan atau acuan dasar untuk mengukur prestasi karyawan dimasa mendatang.

- b. Pengadaan sistem umpan balik yang efektif  
Hal ini bertujuan untuk mengetahui secara pasti apa yang seharusnya dikerjakan dan apa yang sedang dikerjakan. Mengadakan sistem umpan balik merupakan bantuan yang paling manjur dalam usaha memperbaiki perstasi karyawan.
- c. Pemberian perlakuan positif (*positive reinforcement*) ketika ada peningkatan prestasi karyawan  
Perilaku karyawan bisa dibentuk melalui cara membiarkan karyawan secara mandiri mempelajari atau megalami betapa nikmatnya ketika mampu memenuhi target, dan kemudian mendapat *reward* atas bertambah baiknya prestasi yang telah dicapai terutama dengan mendapatkan pujian, pengalaman, dan finansial. Perlu di perhatikan bahwa perlakuan positif akan selalu berdampak positif. Sedangkan hukuman terhadap karyawan yang kurang berprestasi hendaknya diminimalisir karena perlakuan negatif hanya akan berdampak negatif pula.

## B. Persepsi Kesesakan (*Crowding*) pada Lingkungan

### 1. Definisi Persepsi Kesesakan (*Crowding*) pada Lingkungan

Persepsi adalah penangkapan stimulus dari objek-objek skitar dengan panca indra kemudian diproyeksikan ke otak pada bagian tertentu akhirnya kita bisa meninjau objek tersebut. Sebelum persepsi terjadi, ada syarat yang diperlukan yaitu penangkapan stimulus melalui organ tubuh yang mana organ tubuh menjadi alat bantu untuk menelaah lingkungan sekitar. Yang menjadi alat bantu di sini biasanya disebut dengan alat indra. Alat indra yang secara universal diketahui adalah mata, telinga, hidung, kulit dan lidah (Sarwono, 2014: 86).

Kesesakan atau biasa yang disebut *crowding* adalah persepsi setiap orang pada keterbatasan ruang yang tersedia, hal tersebut lebih condong ke arah psikis. Terjadinya kesesakan ketika mekanisme privasi yang dimiliki setiap orang gagal bekerja secara baik dikarenakan sejumlah orang terlalu banyak melakukan interaksi dengan yang lainya tanpa adanya keinginan dari orang tersebut (Aqli, 2016: 110).

Menurut Sarwono (1992: 76-77) Bentuk lain dari salah satu persepsi seseorang kepada lingkungan sekitar yaitu berupa kesesakan (*crowding*). Kesesakan (*crowding*) memiliki hubungan dengan kepadatan (*density*) yang diartikan dengan kondisi suatu ruangan yang ditempati oleh banyaknya orang. Kepadatan memang menjadi syarat yang dibutuhkan untuk memunculkan persepsi kesesakan, namun kepadatan tidak menjadi syarat mutlak yang harus ada dalam memunculkan kesesakan.

Iskandar (2012: 133) menyatakan bahwa kepadatan memiliki dua arti. Pertama kepadatan diartikan sebagai density yaitu tingkatan atau ukuran kepadatan penduduk di suatu daerah. Kedua kepadatan diartikan sebagai *crowding* yaitu kepadatan dirasakan oleh individu dan bersifat psikologis. Hal ini menunjukkan bahwa banyaknya orang disekitar diartikan sebagai kepadatan yang mana banyaknya seseorang dimaknai sebagai hal yang tidak menyenangkan.

Sedangkan menurut Rapoport (dalam Welta & Agung, 2017: 61) mengatakan bahwa kesesakan sebagai bentuk evaluasi subjektif, yang mana kondisi ruangan dirasa tidak kuat menampung untuk keberlangsungan persepsi pada ruangan yang ada. Kesesakan memiliki batasan yang mengikut sertakan persepsi setiap orang terhadap kondisi ruangan yang ada kaitanya dengan hadirnya sejumlah orang, dimana ruang yang ada terasa terbatas atau terasa jumlah manusianya yang terlalu banyak. Persepsi kesesakan muncul diakibatkan kepadatan yang terjadi di lingkungan sekitar. Begitupun ketika bekerja dalam suatu perusahaan tak lepas dari lingkungan kerja yang mana bisa menjadi penyebab terjadinya persepsi kesesakan (*crowding*).

Berdasarkan dari teori-teori para ahli mengenai persepsi kesesakan (*crowding*), maka peneliti menyimpulkan bahwa persepsi kesesakan (*crowding*) adalah persepsi setiap individu terhadap keterbatasan lingkungan sekitar akibat kepadatan yang timbul dikarenakan banyaknya orang disekitar beserta interaksinya sehingga menyebabkan gagalnya keberlangsungan dalam memproses persepsi pada ruangan sekitar.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesesakan (*Crowding*)**

Terdapat faktor-faktor yang menyebabkan dan memberikan pengaruh pada kesesakan (*crowding*) dari aspek psikis maupun aspek fisik yang dapat di tangkap oleh alat indra setiap individu. Menurut Baum dan Paulus (Aqli, 2016: 110) kepadatan dapat dirasakan sebagai kesesakan atau tidaknya, hal tersebut ditentukan dari empat faktor, yaitu :

### **a. Karakteristik *setting* fisik**

Kondisi fisik yang terdiri dari ruangan dan seisinya seperti perabotan kerja atau benda lainya yang mengisi suatu ruang, hal tersebut bisa menjadikan faktor penentu bagi kesesakan. Semakin banyak perbotan atau benda-benda disekitar yang mengisi dan memenuhi suatu ruangan maka akan terasa semakin sesak. Tetapi tingkat sesak tidaknya atau penilaian terhadap kesesakan juga di lihat dari subyefititas individu dalam merasakan dan mengamati lingkungan sekitar.

b. Karakteristik *setting* sosial

Faktor ini berkaitan tentang bentuk hubungan interaksi antar individu. Contoh dari karakter sosial seperti, hubungan pertemanan, hubungan kekeluargaan, dan hubungan saling keterkenalan antara dua atau lebih individu yang berinteraksi. Individu-individu yang berkumpul dengan jumlah yang tidak banyak dan tidak saling mengenal dengan kondisi ruangan yang lenggang, hal itu dapat dirasakan sebagai kesesakan oleh setiap individu itu sendiri. Sedangkan anggota keluarga yang berkumpul di ruangan yang terbatas bisa jadi tidak merasakan kesesakan dikarenakan familiaritas di antara mereka.

c. Karakteristik individual

Dengan latar belakang psikis setiap individu dapat menilai secara berbeda dan subjektif terhadap lingkungan atau kondisi ruangan yang memiliki potensi membentuk kesesakan. Maka dari itu karakter setiap individu menjadi faktor yang mempengaruhi kesesakan.

d. Kemampuan beradaptasi

Kemampuan adaptasi setiap individu berbeda-beda, hal itu didasarkan pada pengalaman setiap individu untuk bertahan dari segala bentuk kondisi ruang hingga pada akhirnya individu menunjukkan perilaku menarik diri sebagai bentuk pelepasan dari situasi kondisi yang tidak diinginkan. Adaptasi juga berbanding lurus dengan karakter psikis individu dalam menilai kondisi ruang. Peilaku mejauh, membatasi ruang, memberi ruang, dan lain sebagainya itu menjadi tahapan dalam beradaptasi setiap individu supaya mendapatkan kondisi ruangan yang diinginkan.

### 3. Aspek-Aspek Kesesakan (*Crowding*)

Individu tidak selalu merasa sesak walaupun dalam kondisi kepadatan agak tinggi. Hal ini menunjukkan tidak selamanya kesesakan diakibatkan oleh kepadatan, beberapa kondisi sosial dengan kepadatan yang tinggi seperti konser atau kegiatan olahraga tentunya hal tersebut tidak menimbulkan kesesakan (Maihayana, Anward and Mayangsari, 2019: 27).

Menurut Gifford (1987: 167) aspek-aspek kesesakan meliputi :

a. Aspek Situasional

Aspek situasional mencakup seberapa banyak individu yang saling berdekatan, banyaknya orang disekitar yang dapat menghambat tujuan pekerjaan, kondisi ruang yang terbatas, adanya gangguan fisik atau timbulnya persaan tidak nyaman karena keterbatasan ruangan ketika bertambahnya orang yang berdatangan.



b. Aspek Behavioral

Aspek behavioral meliputi perilaku-perilaku seperti reaksi ringan seperti meninggalkan lokasi yang dirasa sesak, agresi, menarik diri dari interaksi sosial atau menghindari pandangan secara langsung.

c. Aspek Emosional

Aspek emosional meliputi dampak dari reaksi negatif kepada orang lain. Kesusakan dapat memberikan pengaruh terhadap perasaan seseorang yang nantinya menjadi negatif yang akan bersinggungan secara langsung dengan kondisi dan suasana hati yang buruk.

Aspek-aspek tersebut tidak berbeda jauh dengan apa yang di jelaskan oleh Stokols (Welta & Agung, 2017: 63-64) kesesakan dibagi menjadi 2 bagian, yaitu:

a. Dimensi dari dalam diri dan sosial (*neutral-personal thwartings*)

*Neutral thwartings* adalah istilah yang digunakan untuk dimensi kesesakan yang berasal dari interaksi sosial. Sedangkan, *personal thwarting* adalah istilah yang digunakan untuk dimensi yang berasal dari dalam diri individu mengenai ketidak mampuan mencapai tujuan yang ditimbulkan diri sendiri maupun orang lain.

b. Dimensi Lingkungan (*Primary-Secondary Environment*)

*Primary environment* adalah istilah yang digunakan untuk dimensi kesesakan yang berasal dari tempat paling privasi individu. Sedangkan *secondary environment* adalah istilah yang digunakan untuk dimensi kesesakan yang berasal dari tempat yang semi-privasi bagi individu.

Dari penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kesesakan (*crowding*) memiliki tiga aspek yang termasuk dalam komponen salah satu dari dimensi kesesakan yang di jelaskan oleh Stokols yaitu persepsi kesesakan itu didasarkan pada individu itu sendiri (*neutral-personal thwartings*) yang mencakup aspek situasional, aspek behavioral, dan aspek emosional.

#### 4. Dampak Kesesakan (*Crowding*)

Kesesakan adalah kondisi yang paling tidak di inginkan setiap orang. Ketika orang mengalami kesesakan semua hal positif yang dirasa akan berubah menjadi negatif. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Holahan (Tamimy, 2020: 374) yang menunjukkan bahwa tingkah laku sosial dipengaruhi oleh kesesakan, yaitu:

- a. Agresi  
Agresi adalah suatu luapan emosi yang disebabkan oleh kegagalan atau ketidaknyamanan, agresi biasanya di ekspresikan melalui perilaku. Perilaku tersebut berupa perilaku menyerang, melukai, memukul, ataupun menghukum orang lain.
- b. Menarik diri dari lingkungan  
Menarik diri dari lingkungan adalah perilaku menjauhi kerumunan dengan cara pindah ke tempat lain yang di rasa nyaman, menarik diri dari lingkungan dapat disebabkan oleh kesesakan yang dirasae entah dari sesaknya lingkungan atau rasa sesak yang dirasakan akibat orang yang tidak disuka.
- c. Berkurangnya perilaku menolong  
Berkurangnya perilaku menolong disebabkan oleh kondisi lingkungan yang di dalamnya ada banyak orang, sehingga pola pikir yang ada disetiap individu menyepelkan atau membiarkan saja tanpa menolong orang yang kesusahan karena banyak orang disekitar dan nanti juga akan ditolong oleh orang lain.
- d. Negatif *thinking*  
Negatif *thinking* bermula dari prasangka-prasangka setiap individu dalam menilai seseorang maupun lingkungan sekitar. Hal ini dapat menyebabkan kesenjangan antar individu.

### **C. Hubungan antara Persepsi Kesesakan (*Crowding*) pada Lingkungan dengan Produktivitas Kerja**

Lingkungan tempat kerja yang sehat melahirkan rasa aman dan nyaman yang menguatkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal. Lingkungan tempat kerja adalah lokasi dimana karyawan dapat mengerjakan aktivitas operasional kesehariannya. Lingkungan kerja yang baik bisa menaruh efek rasa aman dan membuat karyawan bisa mengoptimalkan pekerjaannya. Lingkungan kerja juga bisa mensugesti taraf emosi karyawan. Apabila karyawan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan tempat bekerjanya, maka karyawan tersebut dapat melakukan kegiatannya secara optimal. Sehingga produktivitas kerja akan semakin tinggi dan pula prestasi karyawan pula semakin meningkat. Lingkungan kerja meliputi seluruh hubungan kerja antara atasan dan bawahan serta lingkungan sekitar tempat dimana karyawan bekerja (Sudwiyatmoko, 2014: 125).

Menurut Sedarmayanti (2007: 47) lingkungan tempat kerja terbagi menjadi 2, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan tempat kerja sangat berperan penting dalam pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan. Lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh positif maupun negatif terhadap perusahaan. Oleh sebab itu permasalahan lingkungan tidak boleh diabaikan dalam suatu perusahaan (Panjaitan, 2017: 1). Lingkungan kerja merupakan bagian dari faktor yang bisa memberikan pengaruh baik dan buruknya

kualitas kerja seorang karyawan. Lingkungan kerja adalah situasi juga syarat yang terdapat pada lingkup pekerjaan itu sendiri misalnya perlakuan atasan pada bawahan, rekan kerja, bagaimana beban kerja yang didapat, dan penghargaan yang bisa diraih oleh karyawan yang memiliki prestasi.

Wujud lain dari bentuk persepsi seseorang kepada lingkungan sekitar yaitu berupa kesesakan (*crowding*). Kesesakan (*crowding*) dapat ditimbulkan oleh kepadatan lingkungan, tetapi kepadatan bukanlah faktor utama yang menjadikan lingkungan terasa sesak. Adapun juga faktor lain yang dapat menyebabkan orang merasakan kesesakan seperti banyaknya orang lain berada disekitar atau adanya orang yang tidak disukai berada dalam satulingkup ruangan yang sama.

Tidak semua lingkungan kerja yang baik dapat memberikan dampak yang positif. Semua itu tergantung oleh karyawan yang berada di lingkungan tersebut. Setiap individu memiliki persepsi yang berbeda-beda yang mana persepsi tersebutlah yang menentukan apakah lingkungan kerja tersebut terasa nyaman atau tidaknya. Persepsi merupakan kemampuan untuk membedakan, mengelompokkan, memfokuskan, dan sebagainya menurut sebuah stimulus yang diterima. Persepsi berlangsung ketika seseorang mendapatkan rangsangan atau stimulus yang diperoleh dari lingkungan sekitar yang diserap oleh alat indra kemudian masuk ke dalam otak (Sarwono, 2014: 86). Apabila karyawan tersebut merasakan kenyamanan pada lingkungan kerjanya maka akan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas dari karyawan itu sendiri.

Kesesakan (*crowding*) merupakan perasaan subjektif yang dimiliki individu terhadap keterbatasan ruangan maupun lingkungan sekitar serta perasaan subjektif individu karena semakin banyaknya orang yang tidak dikenal berada di sekitarnya. Kesesakan muncul ketika individu sedang dalam kondisi terkurung yang diakibatkan persepsi subjektif mengenai keterbatasan ruang yang disebabkan oleh terbatasnya program konstruksi bangunan perusahaan/kantor dan juga banyaknya orang lain disekitar (Cholidah, Ancok & Haryanto, 1996: 58). Hal tersebut menyebabkan banyaknya stimulus yang tidak diinginkan diterima oleh tubuh sehingga dapat mengurangi kebebasan masing-masing individu, dan hubungan antar individu semakin tak jarang terjadi dan sulit terkendali, lantaran hal tersebut menjadikan informasi sulit untuk dicerna.

Individu tidak selalu merasa sesak walaupun dalam kondisi kepadatan agak tinggi. Hal ini menunjukkan tidak selamanya kesesakan diakibatkan oleh kepadatan, beberapa kondisi sosial dengan kepadatan yang tinggi seperti konser atau kegiatan olahraga tentunya hal tersebut tidak menimbulkan kesesakan (Maihayana, Anward & Mayangsari, 2019: 27). Menurut Gifford (1987: 167) aspek-aspek kesesakan yaitu aspek situasional, aspek behavioral, dan aspek emosional. Pertama, aspek situasional mencakup seberapa banyak individu yang saling berdekatan, banyaknya orang disekitar yang dapat menghambat tujuan pekerjaan, kondisi ruang yang terbatas, adanya gangguan fisik atau timbulnya perasaan tidak nyaman karena keterbatasan ruangan ketika bertambahnya orang yang berdatangan. Kedua, aspek behavioral meliputi perilaku-perilaku seperti reaksi ringan seperti meninggalkan lokasi yang dirasa sesak, agresif, menarik diri

dari interaksi sosial atau menghindari pandangan secara langsung. Ketiga, aspek emosional meliputi dampak dari reaksi negatif kepada orang lain. Kesesakan dapat memberikan pengaruh terhadap perasaan seseorang yang nantinya menjadi negatif yang akan bersinggungan secara langsung dengan kondisi dan suasana hati yang buruk.

Jadi persepsi kesesakan (*crowding*) dapat terjadi ketika seseorang merasa bahwa adanya banyak orang disekitar yang berdekatan, kondisi ruang yang terbatas, adanya gangguan fisik, dan timbulnya perasaan tidak nyaman yang dirasa dapat menghambat tujuan tercapainya suatu pekerjaan. Hal tersebut adalah salah satu bentuk dari persepsi seseorang terhadap lingkungan sekitar yang tidak kondusif dan kurangnya jaminan keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan.

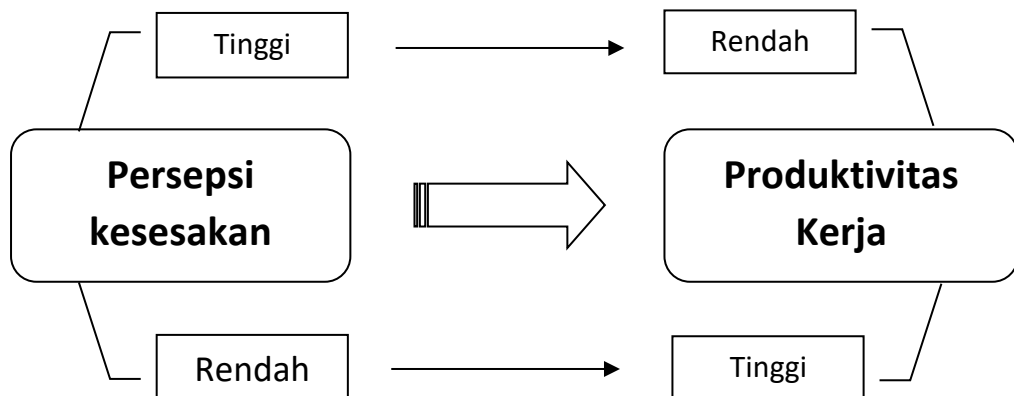
Lingkungan yang tidak kondusif akan membawa pengaruh yang tidak baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan ataupun pada hasil pekerjaannya. Selain itu jaminan keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan juga sangat diperlukan bagi setiap karyawan supaya tidak lagi merasa was-was atau ragu-ragu dalam melaksanakan pekerjaannya. Maka dari itu adanya lingkungan kerja yang kondusif dan jaminan akan keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan menjadi hal yang harus diperhatikan dalam suatu pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif dan jaminan keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan merupakan beberapa dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja (Anoraga, 2014: 57-58).

Menurut Danadjaja (Anoraga, 2014: 52), produktivitas kerja hakikinya hanyalah potongan dari keseluruhan produktivitas suatu usaha. Tetapi produktivitas kerja merupakan hal yang paling menentukan masa depan perusahaan dan paling sulit untuk dipahami apalagi dikelola. Sedangkan menurut Wibowo (Lestari & Sriathi, 2013: 1076) produktivitas adalah hubungan keluaran (*output*) atau hasil organisasi dengan masukan (*input*) yang diperlukan.

Produktivitas kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah perusahaan dan merupakan permasalahan yang tidak ada akhirnya untuk dikaji. Permasalahan yang berkaitan dengan produktivitas menjadi kunci bagi sebuah perusahaan yang sedang mengatur masalah sumberdaya manusianya. Terdapat banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya adalah lingkungan tempat bekerja. Tetapi tidak sedikit perusahaan menganggap bahwa tingkat produktivitas kerja cuma dipengaruhi dari besar kecilnya gaji maupun kompensasi yang diberikan. Akhirnya banyak perusahaan tidak memperhatikan faktor lingkungan kerja yang mana bisa menumbuhkan motivasi dan semangat kerja karyawan menurut Edy (2008, dalam Lestari & Sriathi, 2013: 1074).

Dari pernyataan diatas dapat diketahui bahwa persepsi kesesakan (*crowding*) terhadap lingkungan terbentuk oleh stimulus yang diterima dari kondisi lingkungan kerja yang kurang efektif sehingga bisa mempengaruhi keoptimalan kinerja karyawan yang mana bisa berdampak pada produktivitas kerja. Oleh sebab itu persepsi kesesakan (*crowding*) pada lingkungan memiliki kaitan erat dengan

produktivitas kerja. Penataan lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan mengurangi persepsi kesesakan (*crowding*) yang dirasa sehingga karyawan dapat mengoptimalkan kinerjanya tanpa ada hambatan yang mana bisa mempengaruhi tingkat produktivitas suatu perusahaan. Berikut kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.



Gambar 2. Hubungan antara Persepsi Kesesakan (*Crowding*) dengan Produktivitas Kerja

#### F. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang belum diujikan dan dibuktikan kebenarannya. Menurut pendapat dari Arikunto (2002:62) hipotesis bisa ditafsirkan dengan suatu hasil yang memiliki sifat tidak tetap terhadap permasalahan dalam penelitian sehingga terbukti lewat data yang dikumpulkan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang negatif antara persepsi kesesakan (*crowding*) pada lingkungan dengan produktivitas kerja karyawan di DAPM Manunggal Arta Abadi Trangkil Pati. Semakin tinggi persepsi kesesakan maka semakin rendah produktivitas kerja karyawan, begitu juga sebaliknya.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian korelasional, menurut pendapat yang dikemukakan oleh Fraenkel dan Wallen (2008: 328) bahwa korelasional merupakan sejenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau tingkatan hubungan diantara dua variabel atau lebih dan tanpa adanya usaha untuk memberikan pengaruh pada variabel tersebut, sehingga tidak terdapat masipulasi variabel. Hal ini memiliki tujuan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antar variabel.

Sedangkan untuk pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif yang mana pendekatan kuantitatif sendiri merupakan pendekatan yang didasarkan pada fenomena yang terjadi tanpa adanya perlakuan dari populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2002: 13).

#### **B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

##### **1. Variabel Penelitian**

Variabel merupakan suatu objek permasalahan yang diteliti dalam suatu penelitian (Arikunto, 2002: 96). Pada penelitian ini memiliki dua variabel yang nantinya akan diteliti yaitu :

- a. Variabel bebas (*independet variable*), yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah persepsi kesesakan pada lingkungan.
- b. Variabel Terikat (*dependent variable*), yaitu variabel yang terikat akibat atau tergantung. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Produktivitas Kerja.

##### **2. Definisi Operasional**

Penelitian ini memiliki dua variabel, yaitu persepsi kesesakan (*crowding*) pada lingkungan sebagai variabel bebas dan variabel terikatnya yaitu produktivits kerja.

###### **a. Produktivitas kerja**

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara keluaran dengan masukan yang mana keluaran ini merupakan hasil kinerja yang dapat berupa barang ataupun jasa, sedangkan masukan dapat berupa tenaga kerja, bahan, ataupun uang. Produktivitas kerja akan diungkap melalui skala produktivitas kerja yang disusun berdasarkan dua aspek produktivitas kerja yang dipaparkan oleh Sedarmayanti yaitu efisiensi dan efektifitas. Semakin tinggi skor

yang diperoleh maka semakin tinggi produktivitas kerjanya. Sebaliknya semakin rendah skor yang di peroleh maka semakin rendah pula produktivitas kerjanya.

b. Persepsi kesesakan (*crowding*) pada lingkungan

Persepsi kesesakan (*crowding*) adalah persepsi setiap individu terhadap keterbatasan lingkungan sekitar akibat kepadatan yang timbul dikarenakan banyaknya orang disekitar beserta interaksinya sehingga menyebabkan gagalnya keberlangsungan dalam memproses persepsi pada ruangan sekitar. Persepsi kesesakan (*crowding*) diukur menggunakan skala persepsi kesesakan (*crowding*) yang disusun berdasarkan tiga aspek yang dikemukakan oleh Gifford yaitu aspek situasional, aspek behavioral, dan aspek emosional. Semakin tinggi skor yang di peroleh maka semakin tinggi pula persepsi kesesakan yang dialami. Begitu juga sebaliknya semakin rendah skor yang di peroleh, maka semakin rendah pula persepsi kesesakan yang di alami.

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor DAPM Manunggal Arta Abadi Kecamatan Trangkil, Kabupaten Pati dimulai tanggal 3 sampai 8 Mei 2021.

### D. Sumber dan Jenis Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini hanya sumber data primer. Sumber data primer sendiri adalah sumber data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertama (Suryabrata, 1987: 93). Sumber data primer dalam penelitian ini adalah karyawan di DAPM Manunggal Arta Abadi Trangkil Pati, data diperoleh melalui pengambilan skor jawaban dengan menggunakan skala.

Jenis data adalah hasil dari pencatatan yang dilakukan oleh peneliti yang berupa angka maupun fakta (Arikunto, 2002: 96) yang diperoleh dari hasil skor pengisian dari alat ukur berupa skala persepsi kesesakan pada lingkungan dan skala produktivitas kerja.

### E. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

#### 1. Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2002: 62) adalah wilayah generalisasi yang tersusun dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang mana sudah ditetapkan oleh peneliti untuk dikaji dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini

adalah keseluruhan karyawan DAPM Manunggal Arta Abadi yang berjumlah 66 orang.

Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang dapat mewakili populasi untuk diambil sumber datanya (Abdullah, 2015: 227). Penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus atau sampel jenuh, jadi jumlah sampel yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu seluruh populasi sebanyak 66 orang.

## 2. Teknik Sampling

Pada penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah *Non Probability Sampling* dengan menggunakan metode *Sampling Jenuh* (Sensus). Menurut Sugiyono (2016: 84) *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengumpulan data atau kesempatan dimana peluang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Sedangkan *Sampling Jenuh* menurut Sugiyono (2016: 85) adalah teknik untuk menentukan sampel jika seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sudah umum dilakukan jika populasi tergolong relative kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan meminimalisir kesalahan sekecil mungkin. Sebutan lain dari sampling jenuh adalah sensus yang mana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

## F. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang nantinya akan dijadikan sebagai sumber data dalam penelitian dapat dilakukan dengan cara menggunakan teknik pengumpulan data. Cara mengumpulkan data yang akan diteliti menggunakan alat ukur skala psikologi. Metode skala adalah suatu alat ukur yang bersifat subjektif yang bersekala (Arikunto, 2002: 75). Metode pada penelitian ini menjadikan daftar pernyataan untuk mengambil data yang berisi aspek-aspek yang akan diukur yang nantinya harus diisi oleh setiap orang yang menjadi subjek penelitian. Jenis skala yang digunakan adalah skala *likert*. Skala *likert* adalah skala psikologi yang kegunaannya untuk mengukur persepsi, pendapat, dan sikap dari individu ataupun kelompok mengenai fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel tersebut yang dijadikan sebagai tolak ukur ketika menyusun item-item instrumen yang bisa berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2016: 132). Kriteria penilaian digolongkan ke dalam lima kategori yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu (R) Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Data penelitian di ambil menggunakan google form dikarenakan kondisi saat pandemi ini tidak memungkinkan untuk mengambil data secara tatap muka.



Skor penilaian untuk skala Persepsi Kesesakan dan Produktivitas Kerja pada tabel 1.

Tabel 1 Kriteria skor penilaian

Kategori	Favorable	Unfavorable
SS (Sangat setuju)	5	1
S (Setuju)	4	2
R (Ragu)	3	3
TS (Tidak Setuju)	2	4
STS (Sangat Tidak Setuju)	1	5

#### 1. Skala Produktivitas Kerja

Skala produktivitas kerja penyusunannya didasarkan pada aspek yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2004, dalam Abdussamad, 2014: 459) bahwa terdapat dua aspek produktivitas kerja yaitu : a) efisiensi yang meliputi *timeless*, *cost-effectiveness*, *need for supervision*, dan *interpersonal impact*. b) efektivitas yang meliputi *quality* dan *quantity*.

Tabel 2 *Blue print* skala Produktivitas Kerja

Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		Fav	Unfav	
Efisiensi	<i>Timeless</i>	1, 13, 25	7, 19, 31	6
	<i>Cost-effectiveness</i>	2, 14, 26	8, 20, 32	6
	<i>Need for supervision</i>	3, 15, 27	9, 21, 33	6

	<i>Interpersonal impact</i>	4, 16,28	10, 22, 34	6
Evektifitas	<i>Quality</i>	5,17, 29	11, 23, 35	6
	<i>Quantity</i>	6, 18, 30	12, 24, 36	6
Jumlah		18	18	36

## 2. Skala Persepsi Kesusakan (*crowding*) pada Lingkungan

Skala Persepsi Kesusakan (*crowding*) pada Lingkungan disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Gifford (2012, dalam Wahyu *et al.*, 2020: 160) bahwa persepsi kesusakan (*crowding*) memiliki tiga aspek yaitu aspek situasional, aspek behavioral, dan aspek emosional.

Tabel 3 *Blue Print* Persepsi Kesusakan (*crowding*) pada Lingkungan

Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		Fav	Unfav	
Situasional	Banyaknya orang disekitar	1, 13, 25	7, 19, 31	6
	Kondisi ruang yang sempit	2, 14, 26	8, 20, 32	6
Behavioral	Agresi	3, 15, 27	9, 21, 33	6
	Meninggalkan tempat yang sesak	4, 16,28	10, 22, 34	6
	Menarik diri dari interaksi sosial	5,17, 29	11, 23, 35	6

Emosional	Reaksi Negatif	6, 18, 30	12, 24, 36	6
Jumlah		18	18	36

## G. Validitas dan Reliabilitas

### 1. Validitas

Validitas memiliki arti sejauh mana alat ukur mempunyai ketepatan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2018: 8). Alat ukur akan dinyatakan memiliki validitas yang tinggi jika alat ukur tersebut berjan sebagaimana fungsi dan ukurnya dengan tepat, atau menghasilkan ukuran yang akurat dan tepat sesuai dengan apa yang dimaksud. Pada penelitian ini validitas yang akan dipakai adalah validitas isi yang memiliki tujuan untuk memproyeksikan ciri dari atribut yang akan diukur. Proses yang digunakan dalam validitas isi adalah validitas logis. Seperti yang dikemukakan oleh Azwar (2018: 132) bahwa validitas logis adalah suatu relevansi atau keselarasan suatu item dengan kebutuhan para responden dan penilaiannya tidak hanya dari peneliti saja, tetapi juga harus melalui penilaian dari penilai yang kompeten (expert judgement). Pengujian validitas aitem menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics versi 24 pada saat penghitungannya. Setiap aitem akan dinyatakan valid jika nilai koefisiennya  $\geq 0,3$ . Apabila aitem memiliki nilai  $< 0,3$  maka aitem akan dinyatakan tidak valid.

#### a. Uji Validitas Skala Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil data yang di peroleh dari penyebaran skala produktivitas kerja yang tersusun dari 36 aitem pernyataan yang di kerjakan oleh karyawan DAPM Manunggal Arta Abadi Trangkil Pati sebanyak 66 orang. Adapun hasil yang di peroleh yaitu terdapat 33 aitem yang dinyatakan valid dan 3 aitem yang dinyatakan tidak valid. 3 aitem yang dinyatakan tidak valid tersebut dikarenakan memiliki koefisien kurang dari 0,30. Oleh sebab itu 3 aitem tersebut dinyatakan gugur. Lebih jelasnya dapat di lihat pada tabel 4 & 5.

Tabel 4 Blue print skala produktivitas kerja setelah uji validitas

Aspek	Indikator	Nomor Aitem	
		Fav	Unfav
Efisiensi	<i>Timeless</i>	1, 13, 25*	7, 19, 31
	<i>Cost-effectiveness</i>	2*, 14, 26	8, 20, 32

	<i>Need for supervision</i>	3, 15, 27	9, 21, 33
	<i>Interpersonal impect</i>	4, 16, 28	10, 22, 34
Evektifitas	<i>Quality</i>	5, 17, 29	11, 23, 35
	<i>Quantity</i>	6, 18, 30*	12, 24, 36
Jumlah		18	18

\*: item gugur

Tabel 5 Hasil uji validitas skala produktivitas kerja

Produktivitas Kerja			
No	Keterangan	No aitem	Jumlah
1	Valid	1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 29, 31, 32, 33, 34, 35, 36	33
2	Tidak Valid	2, 25, 30	3
Jumlah			36

b. Uji Validitas Skala Persepsi Kesusakan (*Crowding*)

Berdasarkan hasil data yang di peroleh dari penyebaran skala persepsi kesesakan (*crowding*) yang tersusun dari 36 aitem pernyataan yang di kerjakan oleh karyawan DAPM Manunggal Arta Abadi Trangkil Pati sebanyak 66 orang. Adapun hasil uji validitas skala persepsi kesesakan (*crowding*) terdapat 33 aitem yang dinyatakan valid dan 2 aitem yang dinyatakan tidak valid. 3 aitem yang dinyatakan tidak valid tersebut dikarenakan memiliki koefisien kurang dari 0,30. Oleh sebab itu 3 aitem tersebut dinyatakan gugur. Hasil dapat dilihat pada tabel 6 & 7.

Tabel 6 Blue print skala Persepsi Kesusakan (*Crowding*) setelah uji Validitas

Aspek	Indikator	Nomor Aitem	
		Fav	Unfav
Situasional	Banyaknya orang disekitar	1, 13, 25*	7, 19, 31
	Kondisi ruang yang sempit	2, 14, 26	8, 20, 32
Behavioral	Agresi	3, 15, 27	9, 21, 33*
	Meninggalkan tempat yang sesak	4, 16, 28	10, 22, 34
	Menarik diri dari interaksi sosial	5, 17, 29	11, 23, 35
Emosional	Reaksi Negatif	6, 18, 30	12*, 24, 36
Jumlah		18	18

\*: item gugur

Tabel 7 Hasil uji validitas Skala Persepsi Kesusakan (*Crowding*)

Persepsi Kesusakan ( <i>Crowding</i> )			
No	Keterangan	No aitem	Jumlah
1	Valid	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 34, 35, 36	33
2	Tidak Valid	12, 25, 33	3
Jumlah			36

## 2. Reliabilitas

### a. Uji Reliabilitas Skala Produktivitas Kerja

Hasil uji reliabilitas skala produktivitas kerja memperoleh hasil *Cronbach's Alpha* dengan nilai 0,948 dan *N of Items* 33. Oleh sebab itu di dasarkan dari hasil yang di dapat skala Produktivitas Kerja dinyatakan reliable karena nila *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Hasil dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8 Hasil reliabilitas skala Produktivitas Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,948	33

### b. Uji Reliabilitas Skala Persepsi Kesusakan (*Crowding*)

Hasil uji reliabilitas skala produktivitas kerja memperoleh hasil *Cronbach's Alpha* dengan nilai 0,940 dan *N of Items* 36. Oleh sebab itu di dasarkan dari hasil yang di dapat skala Produktivitas Kerja dinyatakan reliable karena nila *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Hasil dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9 Hasil reliabilitas skala Persepsi Kesusakan (*Crowding*)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,947	33

## H. Teknik Analisis Data

### 1. Uji deskriptif

Uji deskriptif merupakan uji yang digunakan untuk mendeskripsikan data yang sudah diperoleh tanpa membuat suatu kesimpulan yang bersifat umum (Sugiyono, 2013: 53). Data yang diperoleh dari lapangan dideskripsikan untuk keperluan analisis data lebih lanjut.

### 2. Uji Asumsi

#### a. Uji normalitas

Uji normalitas adalah uji analisis data yang memiliki tujuan untuk mengetahui apakah antara variabel independen dan dependen mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016: 154). Uji yang dipakai dalam uji kali ini adalah *One Sample*

*Kolmogrov Smirnov* dengan taraf signifikan 0,05. Jika  $p\text{-value} \geq 0,05$  maka dinyatakan memiliki distribusi normal. Sebaliknya jika  $p\text{-value} < 0,05$  maka dinyatakan tidak berdistribusi normal (Priyatno, 2009: 28).

b. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel yang sedang diteliti memiliki keterkaitan yang linear atau tidak. Kedua variabel dapat dinyatakan mempunyai hubungan yang linear apabila  $p\text{-value}$  (*Linearity*) kurang dari 0,05 dan nilai *sig deviation form linearity* lebih besar dari 0,05 (Priyatno, 2009: 36).

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi *Product Moment Pearson* karena dalam penelitian ini memiliki dua variabel yang akan dianalisis korelasinya untuk menyatakan ada atau tidaknya hubungan diantara kedua variabel yaitu antara variabel X dan variabel Y. Dalam analisis uji hipotesis dibantu dengan program aplikasi *IBM SPSS Statistics 24 for Windows*. Diterimanya hipotesis apabila nilai  $p < 0,05$  dan sebaliknya apabila nilai  $p > 0,05$  maka hipotesis ditolak (Priyatno, 2009: 123). Nilai korelasi *product moment* disimbolkan dengan huruf r (rho) dan *product moment* menunjukkan seberapa besar korelasi antar variabel, jika nilai r semakin mendekati angka 1 maka hubungan variabel semakin besar. Tanda “+” dan “-” menunjukkan arah hubungan antar variabel yang di uji (Sugiyono, 2005: 182). Berikut adalah tabel nilai korelasi beserta arti nilai tersebut pada tabel 10.

Tabel 10 Arti nilai korelasi *Product Moment*

Norma	Nilai
Sangat rendah	0,00 – 0,19
Rendah	0,20 – 0,39
Sedang	0,40 – 0,59
Tinggi	0,60 – 0,79
Sangat tinggi	0,80 – 1,00

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

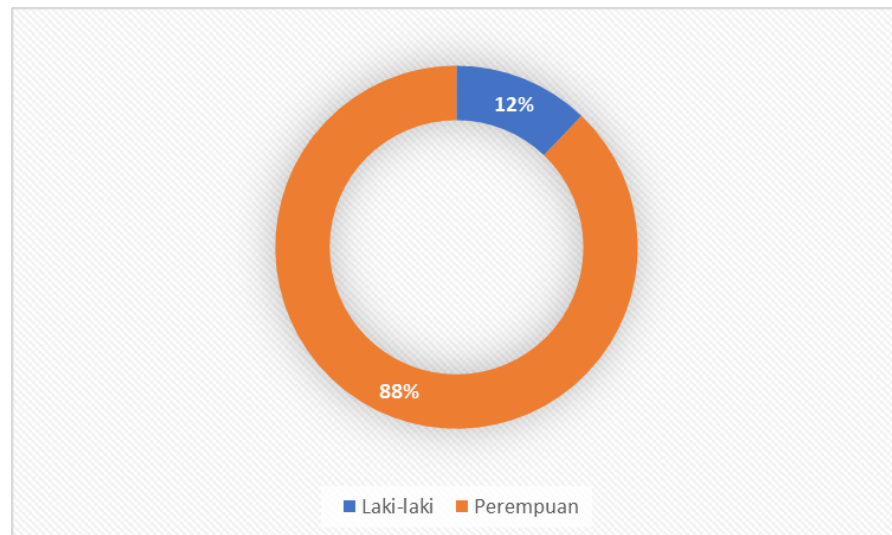
#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Subjek

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di DAPM Manunggal Arta Abadi Trangkil Pati. Jumlah populasi pada penelitian ini yaitu terdiri dari 66 orang karyawan yang terbagi ke dalam 5 divisi, yaitu Divisi UPK (Unit Pengelola Kegiatan), Divisi Badan Pengurus, Divisi Verifikasi, Divisi Badan Pengawas, dan Divisi Tim Pendanaan. Karena dalam penelitian ini menggunakan metode sensus atau sampel jenuh maka semua populasi dijadikan sampel subjek dalam penelitian yaitu berjumlah 66 orang karyawan. Pendeskripsian data dari persepsi kesesakan (*crowding*) dan produktivitas kerja karyawan di DAPM Manunggal Arta Abadi Trangkil Pati diperoleh dengan bantuan dari sistem *SPSS 24 for windows*.

##### a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Sebaran subjek berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada gambar 3.



Gambar 3. Presentase Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

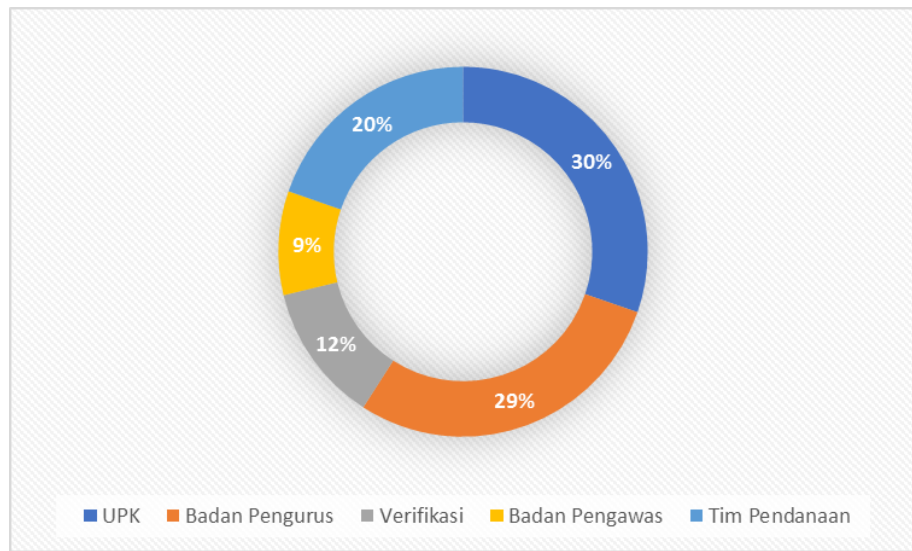
Berdasarkan data dari gambar 3. Dapat diketahui bahwa subjek sebanyak 8 orang atau 12% dari seluruh total subjek berjenis kelamin



laki-laki. Sedangkan sisanya sebanyak 58 subjek atau 88% berjenis kelamin perempuan.

b. Berdasarkan Divisi

Sebaran subjek berdasarkan dari divisi dapat dilihat pada gambar 4.



Gambar 4. Presentase Subjek Berdasarkan Divisi

Berdasarkan data dari gambar 4. Dapat diketahui bahwa subjek yang termasuk kedalam divisi UPK sebanyak 20 orang atau 30% dari seluruh total subjek, 19 orang subjek atau 29% termasuk kedalam divisi Badan Pengurus, 8 orang subjek atau 12% dari total keseluruhan merupakan divisi tim verifikasi, dan 6 orang atau 9% dari total merupakan dari divisi Badan Pengawas, sedangkan sisanya yaitu 13 orang atau 20% merupakan divisi Tim Pendanaan.

## 2. Kategorisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini setiap variabel akan dikategorikan kedalam 3 (tiga) kategori yaitu kategori tinggi, kategori sedang, dan kategori rendah. Dalam kategorisasi setiap variabel akan digunakan rata-rata skor dan standar deviasi yang dapat dilihat pada tabel 11.

Tabel 11 Deskripsi data Persepsi Kesesakan (*Crowding*) dan Produktivitas Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KESESAKAN	66	83	131	113,38	12,551
PRODUKTIVITAS	66	69	130	106,77	14,465
Valid N (listwise)	66				

Ditinjau dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pada variabel persepsi kesesakan (*crowding*) memiliki skor *minimum* yaitu 83 dan skor *maximum* yaitu 131 dengan *Mean* (rata-rata) 113,38 dan juga *standard deviation* sebesar 12,551. Sedangkan untuk variabel produktivitas kerja memiliki skor *minimum* 69 dan skor *maximum* 130 dengan *Mean* (rata-rata) 106,77 dan juga *standard deviation* sebesar 14,465. Dari data-data ini dapat dikategorikan sebagai berikut:

- a. Kategorisasi variabel Persepsi Kesesakan (*Crowding*)

Tabel 12 Kategori Skor Variabel Persepsi Kesesakan (*Crowding*)

Rendah	$X < M - 1SD$ $X < 113,38 - 12,551$ $X < 100,829$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$ $113,38 - 12,551 \leq X < 113,38 + 12,551$ $100,829 \leq X < 125,937$
Tinggi	$M + 1SD \leq X$ $113,38 + 12,551 \leq X$ $125,937 \leq X$

Tabel diatas adalah kategori skor skala persepsi kesesakan (*crowding*) pada karyawan DAPM Manunggal Arta Abadi Trangkil Pati yang mana jika skor kurang dari 100,829 maka dinyatakan memiliki tingkat persepsi kesesakan (*crowding*) yang rendah, dan dinyatakan memiliki tingkat persepsi kesesakan (*crowding*) yang sedang jika skor terletak diantara 100,829 – 125,937. Apabila skor lebih besar dari 125,937 maka dinyatakan memiliki tingkat persepsi kesesakan (*crowding*) yang tinggi. Adapun hasil yang didapat dari kategorisasi tabel diatas karyawan DAPM Manunggal Arta Abadi memperoleh kategori yang dapat dilihat pada tabel 13.

Tabel 13 Tabel distribusi Persepsi Kesesakan (*Crowding*)

		Frequency	Percent
Valid	Rendah	9	13,6
	Sedang	45	68,2
	Tinggi	12	18,2
	Total	66	100,0

Dari tabel 13 tersebut dapat diketahui bahwa terdapat sebanyak 9 karyawan (13,6%) tergolong memiliki tingkat persepsi kesesakan (*crowding*) yang rendah, 45 karyawan (68,2%) tergolong memiliki tingkat persepsi kesesakan (*crowding*) yang sedang dan sisanya sebanyak 12 karyawan (18,2%) tergolong memiliki tingkat persepsi kesesakan (*crowding*) yang tinggi.

b. Kategorisasi variabel Produktivitas Kerja

Tabel 14 Kategorisasi Skor Variabel Produktivitas Kerja

Rendah	$X < M - 1SD$ $X < 106,77 - 14,465$ $X < 92,305$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$ $106,77 - 14,465 \leq X < 106,77 + 14,465$ $92,305 \leq X < 121,235$
Tinggi	$M + 1SD \leq X$ $106,77 + 14,465 \leq X$ $121,235 \leq X$

Tabel diatas adalah kategori skor skala produktivitas kerja pada karyawan DAPM Manunggal Arta Abadi Trangkil Pati yang mana jika skor kurang dari 92,305 maka dinyatakan memiliki tingkat produktivitas kerja yang rendah, dan dinyatakan memiliki tingkat produktivitas kerja yang sedang jika skor terletak diantara 92,305 – 121,235. Apabila skor lebih besar dari 121,235 maka dinyatakan memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Adapun hasil yang didapat dari kategorisasi tabel diatas karyawan DAPM Manunggal Arta Abadi memperoleh kategori yang dapat dilihat pada tabel 15.

Tabel 15 Tabel Distribusi Produktivitas Kerja

		Frequency	Percent
Valid	Rendah	7	10,6
	Sedang	48	72,7
	Tinggi	11	16,7
	Total	66	100,0

Dari tabel 15 tersebut dapat diketahui bahwa terdapat sebanyak 7 karyawan (10,6%) tergolong memiliki tingkat produktivitas kerja yang rendah, 48 karyawan (72,7%) tergolong memiliki tingkat produktivitas kerja yang sedang dan sisanya sebanyak 11 karyawan (16,7%) tergolong memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi.

## B. Uji Asumsi

Uji asumsi adalah uji yang dijadikan sebagai prasyarat yang harus terpenuhi sebelum berlanjut melakukan uji korelasi. Uji asumsi yang digunakan pada penelitian ini yaitu :

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk mengungkap apakah variabel berdistribusi normal atau tidak. Variabel yang akan di uji normalitas meliputi hubungan pada Persepsi Kesusakan (*Crowding*) (X) dengan Produktivitas Kerja (Y). Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* yang di olah dengan menggunakan *SPSS 24 for Windows*. Dalam uji normalitas apabila pada *Asymp. Sig. (2 tailed)* menunjukkan nilai signifikansi (*sig*) > 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi dengan normal, namun jika sebaliknya ketika nilai (*sig*) < 0,05 maka data dinyatakan tidak berdistribusi dengan normal (Prayitno, 2013: 38). Adapun hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada tabel 16.

Tabel 16 Hasil uji normalitas  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	13,12465234
Most Extreme Differences	Absolute	,071
	Positive	,071
	Negative	-,060
Test Statistic		,071
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan dari data tabel diatas *Asymp. Sig. (2 tailed)* menunjukkan hasil nilai signifikansi sebesar 0,200. Dari nilai signifikansi tersebut yaitu 0,200 yang mana lebih besar dari 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi dengan normal.

## 2. Uji Linearitas

Uji linearitas memiliki tujuan untuk mengukur hubungan diantara dua variabel secara linear. Dengan uji linearitas antara dua variabel akan terungkap ada atau tidaknya hubungan antara signifikan variabel secara linear. Kedua variabel akan dinyatakan memiliki hubungan yang linear jika *test for p value (Linearity)* lebih kecil dari 0,05 dan nilai *sig deviation form linearity* lebih besar dari 0,05 (Priyatno, 2009: 36).

Data yang digunakan pada uji linearitas adalah skala persepsi kesesakan (*crowding*) dan skala produktivitas kerja. Kemudian data diolah dengan teknik *Anova* menggunakan *SPSS 24 for widows*. Adapun hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel 17.

Tabel 17 Hasil uji linearitas

**ANOVA Table**

			Sum of				
			Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PRODUKTIVITAS * KESESAKAN	Between Groups	(Combined)	6637,892	20	331,895	2,145	,017
		Linearity	2402,918	1	2402,918	15,532	,000
		Deviation from Linearity	4234,974	19	222,893	1,441	,156
	Within Groups		6961,699	45	154,704		
	Total		13599,591	65			

Dari tabel hasil uji linearitas menunjukkan bahwa nilai *p value* (*Linearity*) sebesar 0,000 dan nilai *sig deviation form linearity* sebesar 0,156. Hal tersebut dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang linear pada variabel persepsi kesesakan (*crowding*) dan variabel produktivitas kerja dikarenakan nilai *p value* (*Linearity*) lebih kecil daripada 0,05 dan nilai *sig deviation form linearity* lebih besar dari 0,05.

**C. Hasil Analisis Data**

Setelah melaukan uji asumsi dilanjutkan ke tahap berikutnya yaitu uji hipotesis. Uji hipotesis akan menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau tidak. Hipotesis yang diajukan yaitu adalah terdapat hubungan yang negatif antara persepsi kesesaakan (*crowding*) pada lingkungan dengan produktivitas kerja karyawan di DAPM Manunggal Arta Abadi Trangkil Pati. Uji hipotesis ini dilakukan dengan teknik *pearson correlation* yang di bantu dengan program *SPSS 24 for windows*. Adapun hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 18.

Tabel 18 Hasil uji hipotesis

**Correlations**

		KESESAKAN	PRODUKTIVITAS
KESESAKAN	Pearson Correlation	1	-,420**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	66	66
PRODUKTIVITAS	Pearson Correlation	-,420**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	66	66

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Sig. (1-tailed)* pada persepsi kesesakan dan produktivitas kerja sebesar 0,000 yang mana 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai *pearson correlation* pada persepsi kesesakan dan produktivitas kerja sebesar -0,420. Hal tersebut memiliki arti bahwa hipotesis diterima dan adanya hubungan negatif antara persepsi kesesakan (*crowding*) dengan produktivitas kerja. Adapun cara untuk mengetahui besar hubungan antar variabel dapat dilihat melalui nilai *pearson correlation* apabila nilai mendekati 1 atau -1 berarti tingkat hubungan antar variabel kuat, sedangkan jika mendekati 0 maka tingkat hubungannya sangat rendah atau lemah. Jadi tingkat hubungan antar variabel persepsi kesesakan (*crowding*) dan produktivitas kerja dinyatakan memiliki tingkat hubungan yang sedang karena nilai *pearson correlation* sebesar -0,420 tergolong dalam kategori 0,40 – 0,59 yang berarti sedang.

#### D. Pembahasan

Produktivitas kerja sangatlah penting bagi setiap perusahaan, dengan produktivitaslah perusahaan dapat terus berjalan. Salah satu permasalahan yang sering dihadapi dalam produktivitas kerja ialah lingkungan kerja itu sendiri. Dari lingkungan kerja itu sendiri dapat berdampak secara fisik maupun psikis pada para karyawan. Contoh dari dampak secara psikis yaitu persepsi akan kesesakan para karyawan tentang lingkungan kerja itu sendiri yang mana dapat menghambat proses dalam berproduktivitas. Pada penelitian ini terdapat subjek penelitian yang berjumlah 66 orang karyawan DAPM Manunggal Arta Abadi Trangkil Pati yang tersusun oleh 8 orang laki-laki (12%) dan 58 perempuan (88%).

Hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Berdasarkan dari hasil uji hipotesis yang menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson* dengan bantuan program *SPSS 24 for windows* mendapatkan hasil koefisien sebesar -0,420 dengan nilai signifikansi 0,000 atau  $p < 0,05$  yang mana berarti ada hubungan yang signifikan antara persepsi kesesakan (*crowding*) dengan produktivitas kerja. Pada nilai koefisien korelasi menunjukkan nilai yang negatif (-) yang memiliki arti ada hubungan negatif atau berlawanan antara variabel persepsi kesesakan (*crowding*) dan variabel produktivitas kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi kesesakan (*crowding*) pada lingkungan maka produktivitas kerja akan semakin rendah. Sebaliknya jika persepsi kesesakan (*crowding*) semakin rendah maka tingkat produktivitas kerja akan semakin tinggi. Sedangkan untuk besarnya hubungan diantara kedua variabel tergolong dalam kategori sedang.

Hal tersebut sesuai dengan hasil dari perhitungan data kategorisasi pada variabel persepsi kesesakan dan variabel produktivitas kerja yang mana dapat disimpulkan bahwa karyawan di DAPM Manunggal Arta Abadi Trangkil Pati memiliki tingkat persepsi kesesakan (*crowding*) yang sedang sebesar 68,2% dan tingkat persepsi kesesakan (*crowding*) yang tinggi sebesar 18,2% karyawan. Sisanya yaitu sebesar 13,6% karyawan yang hanya memiliki tingkat persepsi kesesakan (*crowding*) yang rendah. Sedangkan berdasarkan hasil dari perhitungan kategorisasi variabel produktivitas kerja yang dapat disimpulkan bahwa karyawan di DAPM Manunggal Arta Abadi Trangkil Pati memiliki tingkat produktivitas yang sedang yaitu sebesar 72,7% dan 16,7% tergolong pada tingkat produktivitas

yang tinggi. Sisanya yaitu 10,6% berada di tingkat produktivitas yang rendah. Jadi bisa disimpulkan bahwa hasil dari hipotesis sesuai dengan hasil kategorisasi yang mana hubungan antara variabel tergolong pada kategori sedang.

Hasil dari penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinaga (2016) yang juga meneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja yang memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelelawan Riau bagian produksi minyak kelapa sawit. Dari hasil penelitian mengenai kondisi lingkungan kerja yang berada pada kategori 'sesuai' dan hasil dari analisis tanggapan responden mengenai produktivitas kerja berada pada kategori cukup baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa anggapan atau persepsi karyawan pada lingkungan kerja bagian produksi minyak kelapa sawit sudah baik yang mana diakibatkan oleh penerapan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, sehingga karyawan akan bekerja dengan giat dan semangat untuk mencapai hasil yang optimal.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Hariani (2007) pada 32 karyawan PT. PLN (persero) unit pelayanan blimbing malang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kesesakan pada lingkungan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja maka akan menjadikan persepsi setiap karyawan ke arah positif yang dapat mempengaruhi sikap dan proses produktivitas kerja karyawan. Semakin karyawan merasa nyaman akan lingkungannya maka semakin tinggi produktivitas kerjanya.

Penelitian selanjutnya yang menjadi penguat dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Natilia (2015) yang berjudul dampak lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan manufaktur galangan kapal di batam. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan sekitar yang dapat digambarkan melalui persepsi kesesakan (*crowding*) setiap karyawan. Menurut Sarwono (1992: 76-77) Bentuk lain dari salah satu persepsi seseorang kepada lingkungan sekitar yaitu berupa kesesakan (*crowding*). Kesesakan (*crowding*) memiliki hubungan dengan kepadatan (*density*) yang diartikan dengan kondisi suatu ruangan yang ditempati oleh banyaknya orang. Kepadatan memang menjadi syarat yang dibutuhkan untuk memunculkan persepsi kesesakan, namun kepadatan tidak menjadi syarat mutlak yang harus ada dalam memunculkan kesesakan. Semakin tinggi tingkat persepsi kesesakan (*crowding*) pada lingkungan, hal tersebut dapat mengakibatkan individu menarik diri dari lingkungan secara fisik maupun interaksinya, yang mana dapat menjadi hambatan dalam produktivitas kerja. Karyawan yang memiliki tingkat persepsi kesesakan (*crowding*) pada lingkungan yang tinggi akan cenderung memiliki produktivitas yang rendah. Begitupun sebaliknya jika karyawan memiliki tingkat persepsi kesesakan (*crowding*) pada lingkungan yang rendah maka tingkat produktivitas karyawan akan meningkat.

Penelitian ini dilakukan ketika masa pandemi Covid-19 melanda Indonesia yang mana Covid-19 ini adalah wabah penyakit yang menyerang setiap individu secara masal. Mengingat dimasa pandemi Covid-19 ini banyak kebijakan-kebijakan yang diterapkan salah satunya yaitu protokol kesehatan dimana setiap



orang diwajibkan untuk memakai masker, menjaga jarak, mencuci tangan, menghindari kontak langsung dengan penderita (Pane, 2021). Tuntutan tersebut dapat menambah beban kecemasan dan beban stimulus yang dapat mempengaruhi persepsi kesesakan pada setiap karyawan yang bekerja di lokasi yang tergolong sempit untuk ditempati banyak karyawan. Persepsi kesesakan sendiri memiliki beberapa dampak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Holahan (Tamimy, 2020: 374) yaitu agresi, menarik diri dari lingkungan, berkurangnya perilaku menolong, dan negatif *thinking*. Dari dampak persepsi kesesakan itulah yang menjadikan adanya kesenjangan diantara para karyawan sesuai dengan hasil wawancara dengan sekretaris UPK (Unit Pengelola Kegiatan) Syafa'atun Nafi'ah yang mana dikantor DAPM sering terjadi perilaku agresifitas berupa ujaran makian diantara karyawan yang menyebabkan lingkungan kerja menjadi tidak kondusif yang akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karena salah satu yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja yaitu lingkungan dan suasana kerja yang kondusif (Anoraga, 2014: 58).

Berdasarkan penjelasan-penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa untuk terus meningkatkan produktivitas kerja perusahaan harus benar-benar memperhatikan lingkungan dan suasana kerja supaya persepsi setiap karyawan terhadap lingkungan kerjanya tetap ke arah yang positif. Selain menjaga lingkungan kerja juga harus menjaga motivasi kerja setiap karyawan supaya produktivitas kerja tetap meningkat dengan cara menanamkan motivasi dalam setiap karyawan untuk bekerja dengan tujuan keridhaan Allah SWT. Sesuai dengan firman Allah dalam QS At Taubah : 105, sebagai berikut :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ  
فَيُبَيِّنُكُمْ لِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Yang memiliki arti sebagai berikut :

Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At Taubah: 105)

Ayat diatas menjelaskan pemahaman bahwa Allah SWT memberikan perintah kepada setiap manusia supaya dalam bekerja tidak sekedar mengharapkan suatu imbalan duniawi saja, tetapi juga harus mengharapkan pahala di akhirat kelak. Produktivitas itu berkaitan dengan masa mendatang, oleh karena itu setiap manusia dalam bekerja juga harus menanamkan dalam dirinya masing-masing supaya hari esok menjadi hari yang lebih baik daripada kemarin, dengan hal tersebut dapat terus meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil olah data penelitian yang sudah peneliti lakukan di DAPM Manunggal Arta Abadi Trangkil Pati memperoleh hasil yaitu, data penelitian di peroleh dari pengisian skala persepsi kesesakan (*crowding*) pada lingkungan dan skala produktivitas kerja yang di isi oleh 66 orang karyawan yang terdii dari 8 orang laki-laki dan 58 orang perempuan. Pengolahan data dibantu dengan sistem *IDM SPSS versi 24 for windows*. Berdasarkan hasil uji korelasi, maka diperoleh hasil yaitu terdapat hubungan negatif antara persepsi kesesakan (*crowding*) pada lingkungan dengan produktivitas kerja karyawan di DAPM Manunggal Arta Abadi Trangkil Pati dengan nilai signifikansi korelasi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Besar hubungan antar variabel tergolong dalam kategori sedang. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat persepsi kesesakan (*crowding*) pada lingkungan maka produktivitasnya akan semakin rendah, begitupun sebaliknya.

Secara menyeluruh, penulis sadar bahwa dalam penelitian ini terdapat banyak sekali kelemahan dan jauh dari kata sempurna. Adapun kelemahan dalam penelitian ini yaitu tidak bisanya pengambilan data secara langsung oleh peneliti dikarenakan pandemi Covid-19 yang sedang melanda. Kelemahan lainnya juga terdapat pada pengisian kuesioner oleh responden yang mengisi dengan tidak sungguh-sungguh atau terpaksa. Faktor lainya juga berasal dari kurangnya pemberian intruksi mengenai pengisian kuesioner yang mana intruksinya hanya diberikan secara tertulis dan tidak bisa disampaikan secara langsung.

Kepada peneliti selanjutnya jika ingin meneliti dengan variabel yang sama, disarankan untuk lebih memperhatikan variabel lain yang mungkin bisa lebih mempengaruhi persepsi kesesakan (*crowding*) pada lingkungan dan produktivitas kerja seperti motivasi, komitmen organisasi, inovasi kerja, dan kerjasama tim. Selain itu dianjurkan melakukan penelitian secara langsung sehingga bisa memberikan pengawasan kepada responden dalam pengisian kuesioner skala sampai selesai supaya mendapatkan hasil yang lebih maksimal, akurat, dan tepat.

#### **B. Saran**

Beberapa saran peneliti berikan kepada yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu :

##### **1. Bagi Subjek Penelitian**

Diharapkan DAPM Manunggal Arta Abadi terus memperhatikan lingkungan kerja khususnya dalam penataan ruang supaya tempat terasa lebih longgar dan nyaman, tetap berinteraksi dan berkomunikasi supaya tidak terjadi kesenjangan antar karyawan. Diharapkan juga setiap karyawan tetap terus meningkatkan produktivitas kerja meskipun tempat kerja tergolong pada lokasi

yang tergolong sempit untuk ditempati banyak orang. Semua hal yang dapat mengganggu produktivitas kerja akan tidak terasa jika semua didasarkan pada keridhaan Allah SWT.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang memiliki ketertarikan pada penelitian ini atau topik bahasan yang sama supaya bisa memperluas pembahasan dalam penelitian ini mulai dari variabel lain yang dapat mempengaruhi persepsi kesesakan (*crowding*) pada lingkungan dan produktivitas kerja, hingga memperluas cakupan populasi atau subjek yang akan diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Gorontalo. *Jurnal Manajemen*. Vol.18, No.3, Hal 456–466.
- Anoraga, P. (2014). *Psikologi kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Aqli, W. (2016). Kajian crowding di Anjungan Pengantar Bandara Internasional Adisucipto Yogyakarta. *Arsitektur NALARs*. Vol.15, No.2, Hal 109–120.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur penelitian : suatu pendekatan proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan pada produktivitas kerja. *Management Analysis Journal*. Vol.5, No.4, Hal 339–346.
- Azwar, S. (2018). *Reliabilitas dan validitas* (edisi ke 4.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cholidah, L., Ancok, D., & Haryanto. (1996). Hubungan kepadatan dan kesesakan dengan stres dan intensi prososial pada remaja di pemukiman padat. *Psikologika*. Vol.1, No.1, Hal 56–64.
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Kabelindo Mulya, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*. Vol.1, No.2, Hal 40–53.
- Fraenkel, J. R., & Wellen, N. E. (2008). *How to design and evaluate research in education*. New York: McGraw-Hill.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS* (edisi ke 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gifford, R. (1987). *Environmental psychology: principle and practice*. Boston: Allyn and Bacon, Inc.
- Hasibuan, M. (2001). *Menejemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2010). *Organisasi dan motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Lestari, P. A., & Sriathi, A. A. A. (2013). Pengaruh pelatihan kerja, lingkungan

- kerja fisik serta motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar. *E- Jurnal Manajemen*. Vol.2, No.9, Hal 1071–1084.
- Maihayana, Anward, H. H., & Mayangsari, M. D. (2019). Perbedaan kesesakan pada mahasiswa Fakultas Kedokteran (Psikologi, Ilmu Keperawatan, Kesehatan Masyarakat) yang tinggal di rumah sendiri, tinggal di kos dan tinggal di asrama di Banjarbaru. *Jurnal Kognisia*. Vol.2, No.2), Hal 25–36.
- Pane, Merry D. C. (2021). Alodokter Kemenkes RI. Online at <https://www.alodokter.com/virus-corona>
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Manajemen*. Vol.3, No.2, Hal 1–5.
- Priyatno, D. (2009). *Mandiri belajar SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Sarwono, S. W. (1992). *Psikologi lingkungan*. Jakarta: PT Gramedia.
- Sarwono, S.W. (2014). *Pengantar psikologi umum*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinaga, S. (2016). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (bagian produksi minyak kelapa sawit PT.Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau). *JOM Fisip*. Vol.3, No.2, Hal 1–13.
- Sudwiyatmoko, M. (2014). Pengaruh disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT. Barlow Tyrie Indonesia. *Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol.3, No.4, Hal 122–131.
- Sugiyono. (2002). *Metode penelitian administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2005). *Memahami penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaiman, B. Z., Prastuti, E., & Andrini, I. (2016). Hubungan persepsi kesesakan (crowding) dan kematangan emosi dengan disiplin berlalu lintas pada remaja akhir SMAN 1, SMAN 3, dan SMAN 4 Kota Malang. *Jurnal Sains Psikologi*.

Vol.5, No.2, Hal 10–14.

Suryabrata, S. (1987). *Metodologi penelitian*. Jakarta: CV Rajawali.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.

Tamimy, M. F. (2020). Hubungan antara kesesakan dan coping stress dengan perilaku agresi narapidana di lembaga pemasyarakatan kelas II B Tenggarong. *PSIKOBORNEO*. Vol.8, No.2, Hal 365–378.

Wahyu, A. M., Karisma, L., Ridwan, Q., Hariyanti, A., & Sa'id, M. (2020). Kesesakan sebagai prediktor kesejahteraan psikologis: sebuah studi di Kampung Biru Arema Kota Malang. *Journal An-Nafs: Kajian Penelitian Psikologi*. Vol.5, No.2, Hal 157–170.

Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Warta Edisi 60*, Hal 91–96.

Welta, O., & Agung, I. M. (2017). Kesesakan dan masa hukuman dengan stres pada narapidana. *Jurnal RAP UNP*. Vol.8, No.1, Hal 60–68.

**LAMPIRAN 1**  
**SURAT PENGANTAR PENGAMBILAN DATA**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG**  
**FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN**

Jalan. Prof. Dr. Hamka Km.01, Kampus III, Ngaliyan, Semarang 50185.  
Telepon (024) 76433370, Website : fpk.walisongo.ac.id, Email : fpk@walisongo.ac.id

Nomor : B.560/Un.10.7/D1/KM.00.01/05/20201  
Lamp. : -  
Hal : Permohonan Data

10 Mei 2021

Kepada Yth. :  
Manajer UPK DAPM Manunggal Arta Abadi Trangkil Pati  
Jl. Raya PatiTayu KM 11

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat kami sampaikan bahwa dalam rangka untuk memenuhi tugas penulisan skripsi bagi mahasiswa Program S1 pada Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang, maka kami mohon perkenan Bapak/Ibu untuk memberikan data berupa pengisian angket yang dibutuhkan untuk riset kepada :

1. Nama : Ilham Latief
2. Nim : 1707016051
3. Jurusan : Psikologi
4. Fakultas : Psikologi dan Kesehatan
5. Judul Skripsi : Hubungan Antara Persepsi Kesusakan (Crowding) pada Lingkungan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan di DAPM Manunggal Arta Abadi Trangkil Pati.

Demikian surat permohonan ini di sampaikan atas perhatian dan keriasamanya kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

a.n.Dekan

Wakil Bidang Akademik



Rahmori, S.Ag., M.Si.

Tembusan Yth :

Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo (sebagai laporan).

**LAMPIRAN 2**  
**SURAT KETERANGAN PEMBERIAN IZIN**



UNIT PENGELOLA KEGIATAN ( UPK )  
DAPM MANUNGGAL ARTA ABADI  
NOMOR AHU-0000195.AH.01.07.TAHUN 2017  
KECAMATAN TRANGKIL  
Jl.Raya Pati - Tayu Km 11 TRANGKIL

Trangkil, 20 Mei 2021

Nomor : 47/UPK/V/2021

Kepada :

Sifat : Biasa

Yth. Dekan Wakil Bidang Akademik

Lamp : -

di

Perihal : Pemberian Ijin Pengisian Data

Tempat

Dengan hormat,

Menanggapi surat dari UNIVESITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG No. B.560/Un.10.7/D1/KM.00.01/05/20201, tanggal 10 Mei 2021, perihal Permohonan Pengisian Data oleh mahasiswa :

Nama : Ilham Latief

NIM : 1707016051

Jurusan : Psikologi

Fakultas : Psikologi dan Kesehatan

Judul Skripsi : Hubungan Antara Persepsi Kesusakan (Crowding) pada Lingkungan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan di DAPM Manunggal Arta Abadi Trangkil Pati

Dengan ini diberitahukan bahwa Kami tidak berkeberatan dan mengijinkan dengan permohonan yang dimaksud. Untuk pelaksanaan selanjutnya supaya mahasiswa/i yang bersangkutan berhubungan dengan Divisi Administrasi & Umum DAPM Manunggal Arta Abadi.

Demikian surat balasan dari kami, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Manager UPK

DAPM Manunggal Arta Abadi



Waldi Prasetyo, SE



### LAMPIRAN 3

#### *Blue Print*

#### Penelitian Hubungan antara Persepsi Kesesakan (*Crowding*) pada Lingkungan dengan Produktivitas Kerja Karyawan di DAPM Manunggal Arta Abadi Trangkil Pati

1. *Blue Print* skala Produktivitas kerja

Tabel 1

#### *Blue Print* Skala Produktivitas Kerja

Aspek	Indikator	Nomor Item	
		Fav	Unfav
Efisiensi	<i>Timeless</i>	1) Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	7) Saya sering kekurangan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
		13) Saya memanfaatkan waktu sebaik-baiknya untuk mengerjakan tugas	19) Saya meluangkan sedikit waktu untuk bersantai ketika bekerja
		25) Saya mengerjakan pekerjaan lain ketika pekerjaan utama sudah selesai	31) Saya bermain hp ketika pekerjaan utama sudah selesai
	<i>Cost-effectiveness</i>	2) Saya menggunakan fasilitas kantor dengan sebaik mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan	8) Saya meminjam fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi
		14) Saya menggunakan fasilitas kantor sebagaimana mestinya	20) Saya menggunakan anggaran kantor untuk kepentingan pribadi
		26) Saya menggunakan anggaran perusahaan sesuai prosedur yang di tentukan	32) Saya menyuruh teman kantor yang lain mengerjakan tugas saya
		3) Saya bisa menyelesaikan	9) Saya masih membutuhkan arahan ketika bekerja
	<i>Need for supervision</i>		

		pekerjaan secara mandiri	
		15) Saya sudah bisa bekerja sendiri tanpa bimbingan	21) Saya membutuhkan bimbingan untuk menyelesaikan pekerjaan
		27) Saya bisa mengatasi masalah pekerjaan tanpa harus dibantu	33) Saya memerlukan bantuan untuk menyelesaikan pekerjaan
	<i>Interpersonal impact</i>	4) Saya bisa bekerja di dalam tim	10) Saya lebih senang bekerja sendiri
		16) Saya bisa mengatasi beban pekerjaan yang diterima	22) Saya tidak bisa bekerja dibawah tekanan
		28) Saya menjaga kualitas kerja saya dengan cara giat dalam bekerja	34) Saya hanya mengerjakan pekerjaan yang diberikan saja
Efektifitas	<i>Quality</i>	5) Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai harapan	11) Saya terkadang menyelesaikan pekerjaan apa adanya karena keterbatasan waktu
		17) Saya meneliti hasil pekerjaan saya sebelum laporan	23) Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa meneliti kembali
		29) Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan sempurna	35) Hasil pekerjaan saya jauh dari harapan
	<i>Quantity</i>	6) Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang di tentukan	12) Saya sering tidak menyelesaikan pekerjaan yang di targetkan
		18) Saya mengerjakan pekerjaan melebihi target	24) Saya membutuhkan waktu tambahan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target

		30) Saya mengerjakan pekerjaan dua kali lebih banyak dari pada kemarin	36) Saya merasa lebih lamban dalam bekerja daripada kemarin
--	--	------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------

## 2. Blue Print Skala Persepsi Kesusakan (*Crowding*) pada Lingkungan

Tabel 2

*Blue Print* Skala Persepsi Kesusakan (*Crowding*) pada Lingkungan

Aspek	Indikator	Nomor Item	
		Fav	Unfav
Situasional	Banyaknya orang disekitar	1) Saya merasa tidak nyaman dengan adanya banyak orang disekitar	7) Saya tetap bisa bekerja dengan maksimal ketika ada banyak orang disekitar
		13) Saya tidak fokus ketika ada banyak orang disekitar	19) Saya bisa fokus karena terbiasa bekerja di tempat yang ramai
		25) Saya ikut berinteraksi dengan orang disekitar ketika bekerja	31) Saya lebih tenang dalam bekerja di tempat yang ramai
	Kondisi ruang yang sempit	2) Saya tidak bisa memaksimalkan pekerjaan ketika berada diruang yang sempit	8) Saya bisa bekerja dalam kondisi ruangan sempit
		14) Saya merasa tertekan ketika bekerja di ruangan yang sempit	20) Ruangan sempit tidak mempengaruhi kinerja saya
		26) Ruang yang sempit membatasi kinerja saya	32) Saya bisa bekerja dimana saja
Behavioral	Agresi	3) Saya ketika marah melampiaskannya ke benda sekitar	9) Saya bisa mengontrol emosi ketika marah
		15) Saya tidak bisa menyelesaikan pekerjaan ketika sedang <i>badmood</i>	21) Saya tetap menyelesaikan pekerjaan walaupun sedang <i>badmood</i>

		27) Saya memarahi orang yang berbuat gaduh di tempat kerja	33) Saya menegur orang yang gaduh ketika bekerja
	Meninggalkan tempat yang sesak	4) Saya pindah ke tempat yang lebih luas untuk menyelesaikan pekerjaan	10) Saya tetap bekerja meski tempat terbiyalng sempit
		16) Saya memilih bekerja di tempat yang lega	22) Saya menyelesaikan pekerjaan di kantor walaupun tempatnya sesak
		28) Saya membawa pekerjaan kerumah yang lebih luas dari pada kantor	34) Saya bisa bekerja di tempat dengan kondisi sesak
		29) Tempat kerja yang ramai membuat saya tidak bisa berfikir	35) Saya menyukai tempat kerja yang ramai
	Menarik diri dari interaksi sosial	5) Saya memilih bekerja di tempat yang hening	11) Saya tetap bekerja meskipun suasana sedang gaduh
		17) Saya tidak bisa berinteraksi sambil bekerja	23) Saya ikut berinteraksi dengan rekan kerja ketika sedang bekerja
		29) Tempat kerja yang ramai membuat saya tidak bisa berfikir	35) Saya menyukai tempat kerja yang ramai
Emosional	Reaksi Negatif	6) Saya marah-marah ketika kondisi di ruang kerja gaduh	12) Saya memperingati kegaduhan yang terjadi di kantor
		18) Saya menyalahkan orang lain yang gaduh karena hasil kinerja yang buruk	24) Saya introspeksi diri atas hasil kinerja yang buruk
		30) Saya melontarkan kata makian kepada tempat atau orang yang membuat lingkungan jadi sesak	36) Saya tetap sabar dan melanjutkan pekerjaan walau kondisi sekitar sedang tidak kondusif

## LAMPIRAN 4

### IDENTITAS RESPONDEN

Dengan ini saya secara sukarela bersedia untuk mengisi angket ini.

Nama :

Jenis kelamin :

Tempat, Tanggal Lahir :

### PETUNJUK PENGISIAN

Setelah mengisi data diri, silahkan ikuti petunjuk pengisian dan informasi di bawah ini.

1. Di bawah ini akan disajikan pernyataan-pernyataan yang merepresentasikan diri anda. Mohon dibaca dengan teliti dan berilah tanda checklist (√) pada salah satu pilihan jawaban yang telah disediakan. Ada empat pilihan jawaban untuk masing-masing pernyataan dengan maksud sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

R : Ragu

TS : Tidak setuju

STS: Sangat Tidak Setuju

2. Mohon dijawab sejujurnya, sesuai dengan keadaan diri anda, jika ada pernyataan yang belum anda alami, anda dapat memposisikan ketika anda terlibat di dalamnya/mengalaminya
3. Keikutsertaan anda dalam penelitian ini bersifat sukarela dan tidak ada konsekuensi pada nilai kuliah anda
4. Informasi atau jawaban yang anda berikan bersifat personal dan dijamin kerahasiaannya. Oleh karena itu, **dimohon dengan sangat agar anda bersedia memberikan informasi/jawaban sesuai dengan keadaan, kondisi, pilihan, maupun pandangan yang sebenarnya, yang sesuai atau mendekati diri anda.**
5. Kesediaan anda dalam kerja sama ini (pengisian angket) sangat berarti bagi keberhasilan penelitian ini. Untuk itu saya ucapkan terima kasih, semoga anda selalu dalam kebahagiaan, kesehatan, dan kesuksesan.

#### 1. Skala Produktivitas Kerja

NO.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					

2.	Saya menggunakan fasilitas kantor dengan sebaik mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan					
3.	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan secara mandiri					
4.	Saya bisa bekerja di dalam tim					
5.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai harapan					
6.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang di tentukan					
7.	Saya sering kekurangan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
8.	Saya meminjam fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi					
9.	Saya masih membutuhkan arahan ketika bekerja					
10.	Saya lebih senang bekerja sendiri					
11.	Saya terkadang menyelesaikan pekerjaan apa adanya karena keterbatasan waktu					
12.	Saya sering tidak menyelesaikan pekerjaan yang di targetkan					
13.	Saya memanfaatkan waktu sebaik-baiknya untuk mengerjakan tugas					
14.	Saya menggunakan fasilitas kantor sebagaimana mestinya					

15.	Saya sudah bisa bekerja sendiri tanpa bimbingan					
16.	Saya bisa mengatasi beban pekerjaan yang diterima					
17.	Saya meneliti hasil pekerjaan saya sebelum laporan					
18.	Saya mengerjakan pekerjaan melebihi target					
19.	Saya meluangkan sedikit waktu untuk bersantai ketika bekerja					
20.	Saya menggunakan anggaran kantor untuk kepentingan pribadi					
21.	Saya membutuhkan bimbingan untuk menyelesaikan pekerjaan					
22.	Saya tidak bisa bekerja dibawah tekanan					
23.	Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa meneliti kembali					
24.	Saya membutuhkan waktu tambahan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target					
25.	Saya mengerjakan pekerjaan lain ketika pekerjaan utama sudah selesai					
26.	Saya menggunakan anggaran perusahaan sesuai prosedur yang di tentukan					

27.	Saya bisa mengatasi masalah pekerjaan tanpa harus dibantu					
28.	Saya menjaga kualitas kerja saya dengan cara giat dalam bekerja					
29.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan sempurna					
30.	Saya mengerjakan pekerjaan dua kali lebih banyak dari pada kemarin					
31.	Saya bermain hp ketika pekerjaan utama sudah selesai					
32.	Saya menyuruh teman kantor yang lain mengerjakan tugas saya					
33.	Saya memerlukan bantuan untuk menyelesaikan pekerjaan					
34.	Saya hanya mengerjakan pekerjaan yang diberikan saja					
35.	Hasil pekerjaan saya jauh dari harapan					
36.	Saya merasa lebih lamban dalam bekerja daripada kemarin					



## 2. Skala Persepsi Kesusakan

NO.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya merasa tidak nyaman dengan adanya banyak orang disekitar					
2.	Saya tidak bisa memaksimalkan pekerjaan ketika berada diruang yang sempit					
3.	Saya ketika marah melampiaskannya ke benda sekitar					
4.	Saya pindah ke tempat yang lebih luas untuk menyelesaikan pekerjaan					
5.	Saya memilih bekerja di tempat yang hening					
6.	Saya marah-marah ketika kondisi di ruang kerja gaduh					
7.	Saya tetap bisa bekerja dengan maksimal ketika ada banyak orang disekitar					
8.	Saya bisa bekerja dalam kondisi ruangan sempit					
9.	Saya bisa mengontrol emosi ketika marah					
10.	Saya tetap bekerja meski tempat terbiatng sempit					
11.	Saya tetap bekerja meskipun suasana sedang gaduh					

12.	Saya memperingati kegaduhan yang terjadi di kantor					
13.	Saya tidak fokus ketika ada banyak orang disekitar					
14.	Saya merasa tertekan ketika bekerja di ruangan yang sempit					
15.	Saya tidak bisa menyelesaikan pekerjaan ketika sedang <i>badmood</i>					
16.	Saya memilih bekerja di tempat yang lega					
17.	Saya tidak bisa berinteraksi sambil bekerja					
18.	Saya menyalahkan orang lain yang gaduh karena hasil kinerja yang buruk					
19.	Saya bisa fokus karena terbiasa bekerja di tempat yang ramai					
20.	Ruangan sempit tidak mempengaruhi kinerja saya					
21.	Saya tetap menyelesaikan pekerjaan walaupun sedang <i>badmood</i>					
22.	Saya menyelesaikan pekerjaan di kantor walaupun tempatnya sesak					
23.	Saya ikut berinteraksi dengan rekan kerja ketika sedang bekerja					
24.	Saya introspeksi diri atas hasil kinerja yang buruk					

25.	Saya ikut berinteraksi dengan orang disekitar ketika bekerja					
26.	Ruang yang sempit membatasi kinerja saya					
27.	Saya memarahi orang yang berbuat gaduh di tempat kerja					
28.	Saya membawa pekerjaan kerumah yang lebih luas dari pada kantor					
29.	Tempat kerja yang ramai membuat saya tidak bisa berfikir					
30.	Saya melontarkan kata makian kepada tempat atau orang yang membuat lingkungan jadi sesak					
31.	Saya lebih tenang dalam bekerja di tempat yang ramai					
32.	Saya bisa bekerja dimana saja					
33.	Saya menegur orang yang gaduh ketika bekerja					
34.	Saya bisa bekerja di tempat dengan kondisi sesak					
35.	Saya menyukai tempat kerja yang ramai					
36.	Saya tetap sabar dan melanjutkan pekerjaan walau kondisi sekitar sedang tidak kondusif					

**LAMPIRAN 5**  
**UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS**

**1. SKALA PRODUKTIVITAS KERJA**

a. Putaran Pertama

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	66	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	66	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,944	36

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	135,82	438,736	,323	,945
VAR00002	135,83	441,433	,208	,945
VAR00003	136,20	432,961	,406	,944
VAR00004	136,05	431,706	,547	,943
VAR00005	136,14	431,997	,471	,944
VAR00006	136,20	429,361	,561	,943
VAR00007	136,82	406,797	,800	,941
VAR00008	136,50	408,715	,704	,942
VAR00009	137,14	402,950	,758	,941
VAR00010	137,11	411,358	,682	,942
VAR00011	137,05	406,567	,799	,941
VAR00012	136,64	407,404	,785	,941
VAR00013	135,95	429,552	,580	,943

VAR00014	135,98	431,707	,501	,944
VAR00015	136,44	426,958	,502	,943
VAR00016	136,18	427,597	,535	,943
VAR00017	136,05	432,875	,461	,944
VAR00018	136,68	432,528	,321	,945
VAR00019	137,45	410,806	,624	,942
VAR00020	136,20	422,807	,512	,943
VAR00021	137,15	410,961	,671	,942
VAR00022	137,15	407,269	,647	,942
VAR00023	136,65	412,938	,669	,942
VAR00024	137,15	412,438	,662	,942
VAR00025	136,59	432,122	,274	,945
VAR00026	135,92	432,379	,496	,944
VAR00027	136,55	428,252	,426	,944
VAR00028	136,17	430,787	,423	,944
VAR00029	136,14	432,212	,463	,944
VAR00030	136,80	439,822	,117	,947
VAR00031	137,27	417,648	,551	,943
VAR00032	136,44	420,804	,556	,943
VAR00033	137,11	411,419	,775	,941
VAR00034	137,56	415,542	,592	,943
VAR00035	136,80	411,268	,694	,942
VAR00036	136,58	416,863	,613	,942

b. Putaran ke dua

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	66	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	66	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,948	33

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	123,64	415,835	,309	,949
VAR00003	124,02	410,292	,394	,948
VAR00004	123,86	409,289	,523	,948
VAR00005	123,95	409,275	,461	,948
VAR00006	124,02	406,938	,542	,947
VAR00007	124,64	383,835	,815	,945
VAR00008	124,32	385,574	,720	,946
VAR00009	124,95	380,413	,765	,945
VAR00010	124,92	388,717	,686	,946
VAR00011	124,86	383,904	,807	,945
VAR00012	124,45	384,959	,788	,945
VAR00013	123,77	407,009	,565	,947
VAR00014	123,80	408,561	,506	,948
VAR00015	124,26	404,810	,481	,948
VAR00016	124,00	405,108	,522	,947
VAR00017	123,86	410,212	,447	,948
VAR00018	124,50	410,223	,302	,949
VAR00019	125,27	388,663	,618	,947
VAR00020	124,02	399,154	,534	,947
VAR00021	124,97	388,553	,670	,946
VAR00022	124,97	384,399	,657	,946
VAR00023	124,47	389,945	,681	,946
VAR00024	124,97	389,538	,671	,946
VAR00026	123,74	409,856	,476	,948
VAR00027	124,36	406,327	,400	,948
VAR00028	123,98	407,861	,422	,948
VAR00029	123,95	409,213	,463	,948
VAR00031	125,09	394,607	,560	,947
VAR00032	124,26	397,179	,579	,947
VAR00033	124,92	388,656	,783	,945

VAR00034	125,38	392,977	,592	,947
VAR00035	124,62	387,993	,713	,946
VAR00036	124,39	393,012	,642	,946

## 2. SKALA PERSEPSI KESESAKAN (*CROWDING*) PADA LINGKUNGAN

### a. Putaran Pertama

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	66	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,940	36

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	118,55	542,744	,643	,938
VAR00002	118,53	544,653	,627	,938
VAR00003	119,24	537,848	,579	,938
VAR00004	118,64	548,912	,616	,938
VAR00005	118,67	551,518	,589	,938
VAR00006	119,11	542,281	,643	,938
VAR00007	119,36	536,943	,699	,937
VAR00008	119,17	540,326	,664	,937
VAR00009	120,39	542,889	,558	,938
VAR00010	119,79	543,247	,595	,938
VAR00011	119,52	540,869	,584	,938

VAR00012	120,29	555,470	,325	,940
VAR00013	118,65	543,861	,639	,938
VAR00014	118,65	538,507	,684	,937
VAR00015	118,88	549,862	,496	,939
VAR00016	118,44	557,635	,440	,939
VAR00017	118,80	551,053	,521	,939
VAR00018	119,70	549,630	,434	,939
VAR00019	119,23	531,871	,707	,937
VAR00020	119,27	532,109	,679	,937
VAR00021	119,97	549,968	,472	,939
VAR00022	119,77	543,009	,538	,938
VAR00023	119,35	533,707	,703	,937
VAR00024	120,76	556,986	,370	,940
VAR00025	119,42	586,740	-,181	,945
VAR00026	118,42	553,510	,516	,939
VAR00027	118,85	548,531	,464	,939
VAR00028	118,97	539,722	,585	,938
VAR00029	118,47	550,776	,643	,938
VAR00030	119,33	528,226	,677	,937
VAR00031	118,79	557,277	,372	,940
VAR00032	119,55	537,206	,676	,937
VAR00033	120,48	560,684	,259	,941
VAR00034	119,09	538,576	,666	,937
VAR00035	118,88	546,016	,550	,938
VAR00036	119,83	548,203	,447	,939

b. Putaran Kedua

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	66	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	66	100,0

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

**Reliability Statistics**



Cronbach's Alpha	N of Items
,946	34

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	113,15	536,254	,651	,944
VAR00002	113,14	538,089	,638	,944
VAR00003	113,85	531,638	,581	,945
VAR00004	113,24	542,586	,621	,945
VAR00005	113,27	545,309	,592	,945
VAR00006	113,71	536,239	,643	,944
VAR00007	113,97	530,184	,713	,944
VAR00008	113,77	533,378	,681	,944
VAR00009	115,00	537,754	,542	,945
VAR00010	114,39	538,212	,575	,945
VAR00011	114,12	535,554	,571	,945
VAR00012	114,89	551,389	,290	,947
VAR00013	113,26	536,963	,656	,944
VAR00014	113,26	531,579	,701	,944
VAR00015	113,48	543,669	,497	,945
VAR00016	113,05	550,813	,456	,946
VAR00017	113,41	545,507	,509	,945
VAR00018	114,30	544,276	,421	,946
VAR00019	113,83	524,849	,724	,943
VAR00020	113,88	524,847	,700	,944
VAR00021	114,58	545,417	,443	,946
VAR00022	114,38	537,900	,521	,945
VAR00023	113,95	526,783	,719	,944
VAR00024	115,36	551,404	,359	,947
VAR00026	113,03	546,676	,533	,945
VAR00027	113,45	542,406	,465	,946
VAR00028	113,58	533,171	,593	,945
VAR00029	113,08	544,071	,658	,945
VAR00030	113,94	521,996	,681	,944
VAR00031	113,39	550,396	,387	,946

VAR00032	114,15	531,854	,663	,944
VAR00034	113,70	531,630	,683	,944
VAR00035	113,48	539,115	,565	,945
VAR00036	114,44	542,558	,439	,946

c. Putaran Ketiga

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	66	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	66	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,947	33

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	110,79	517,616	,652	,945
VAR00002	110,77	519,348	,640	,945
VAR00003	111,48	513,238	,579	,946
VAR00004	110,88	523,770	,624	,946
VAR00005	110,91	526,638	,590	,946
VAR00006	111,35	517,400	,647	,945
VAR00007	111,61	511,658	,714	,945
VAR00008	111,41	514,707	,684	,945
VAR00009	112,64	519,897	,528	,946
VAR00010	112,03	520,399	,559	,946
VAR00011	111,76	517,879	,555	,946
VAR00013	110,89	517,419	,676	,945
VAR00014	110,89	512,589	,711	,945

VAR00015	111,12	524,785	,501	,947
VAR00016	110,68	531,759	,461	,947
VAR00017	111,05	526,936	,505	,947
VAR00018	111,94	525,935	,414	,947
VAR00019	111,47	505,976	,732	,944
VAR00020	111,52	506,100	,706	,945
VAR00021	112,21	527,216	,432	,947
VAR00022	112,02	519,646	,514	,947
VAR00023	111,59	507,815	,729	,945
VAR00024	113,00	533,169	,346	,948
VAR00026	110,67	527,487	,543	,946
VAR00027	111,09	522,915	,479	,947
VAR00028	111,21	514,354	,598	,946
VAR00029	110,71	524,762	,674	,946
VAR00030	111,58	502,986	,691	,945
VAR00031	111,03	531,722	,383	,947
VAR00032	111,79	513,862	,653	,945
VAR00034	111,33	512,964	,686	,945
VAR00035	111,12	520,754	,560	,946
VAR00036	112,08	524,133	,434	,947

**LAMPIRAN 6**  
**DESKRIPTIF DATA**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KESESAKAN	66	83	131	113,38	12,551
PRODUKTIVITAS	66	69	130	106,77	14,465
Valid N (listwise)	66				

a. Perhitungan Kategori Skor Skala Persepsi Kesesakan (*Crowding*)

N : 33  
 Xmax : 131  
 Xmin : 83  
 Mean : 113,38  
 SD = 12,551

Rendah	$X < M - 1SD$ $X < 113,38 - 12,551$ $X < 100,829$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$ $113,38 - 12,551 \leq X < 113,38 + 12,551$ $100,829 \leq X < 125,937$
Tinggi	$M + 1SD \leq X$ $113,38 + 12,551 \leq X$ $125,937 \leq X$

		Frequency	Percent
Valid	Rendah	9	13,6
	Sedang	45	68,2
	Tinggi	12	18,2
	Total	66	100,0

b. Perhitungan Kategori Skor Skala Produktivitas Kerja

N : 33  
 Xmax : 130  
 Xmin : 69  
 Mean : 106,77  
 SD = 14,465

Rendah	$X < M - 1SD$ $X < 106,77 - 14,465$ $X < 92,305$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$ $106,77 - 14,465 \leq X < 106,77 + 14,465$ $92,305 \leq X < 121,235$
Tinggi	$M + 1SD \leq X$ $106,77 + 14,465 \leq X$ $121,235 \leq X$

		Frequency	Percent
Valid	Rendah	7	10,6
	Sedang	48	72,7
	Tinggi	11	16,7
	Total	66	100,0

**LAMPIRAN 7**  
**UJI ASUMSI DAN HIPOTESIS**

**a. Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	13,12465234
Most Extreme Differences	Absolute	,071
	Positive	,071
	Negative	-,060
Test Statistic		,071
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

**b. Uji Linearitas**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PRODUKTIVITAS * KESESAKAN	Between	(Combined)	6637,892	20	331,895	2,145	,017
	Groups	Linearity	2402,918	1	2402,918	15,532	,000
		Deviation from Linearity	4234,974	19	222,893	1,441	,156
	Within Groups		6961,699	45	154,704		
Total			13599,591	65			

**c. Uji Hipotesis**

**Correlations**

		KESESAKAN	PRODUKTIVITAS
KESESAKAN	Pearson Correlation	1	-,420**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	66	66
PRODUKTIVITAS	Pearson Correlation	-,420**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	66	66

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

**LAMPIRAN 8**  
**RIWAYAT HIDUP**

**A. Identitas Diri**

1. Nama Lengkap : Ilham Latief
2. Tempat & Tgl. Lahir : Pati, 9 Januari 1999
3. Alamat Rumah : Ds. Tlutup Rt 02 Rw 01, Kec. Trangkil,  
Kab. Pati
4. Hp/WA : 085157002609
5. e-mail : [ilham3361@gmail.com](mailto:ilham3361@gmail.com)

**B. Riwayat Pendidikan**

1. TK Pertiwi (2003-2005)
2. SDN Tlutup (2005-2011)
3. MTs Raudlatul Ulum Guyangan (2011-2014)
4. MA Raudlatul Ulum Guyangan (2014-2017)

Semarang, 29 Juni 2021



Ilham Latief

1707016051