

LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA DAMPAKNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

WORK ENVIRONMENT AND JOB SATISFACTION IMPACT ON EMPLOYEES WORK PRODUCTIVITY

Fangky A. Sorongan¹, Sofa Yulandari²

¹Perbanas Institute

²Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I

f.sorongan@perbanas.id

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan Kepuasan kerja secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap Produktivitas kerja karyawan pada karyawan PT. Ganepo Perkasa Nusantara Jakarta dan Bekasi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Populasi berjumlah 110 orang dan metode sampling yang digunakan adalah *simple random sampling* sehingga diperoleh sampel sebanyak 90 orang. Metode analisis data menggunakan software SPSS Versi 25.00. Hasil penelitian ini membuktikan secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi 0,615 dan nilai $t_{hitung} 6,322 > t_{tabel} 1,99394$ dan taraf signifikan sig. $0,000 \leq 0,05$. Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, ditunjukkan dengan koefisien regresi 0,773 dan nilai $t_{hitung} 6,605 > t_{tabel} 1,99394$ dan taraf signifikan sig. $0,000 \leq 0,05$. Dan secara bersama-sama Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} 29,872 > F_{tabel} 3,13$ dan taraf signifikan $0,000 \leq 0,05$, dengan demikian hipotesis penelitian H1, H2, & H3 diterima, hal ini juga didukung dengan nilai R square sebesar 46,0%. Hal ini menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan sebesar 46,0%. Berdasarkan analisis regresi berganda diketahui bahwa koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,365 dan koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,501. Ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel terikat Produktivitas Kerja Karyawan adalah Kepuasan Kerja.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan.

Abstract - This study aims to determine the effect of the work environment and job satisfaction partially or jointly on the performance of employees at PT. Ganepo Perkasa Nusantara Jakarta dan Bekasi. The method used in this research is descriptive and verifikatif. Population amounted to 110 people and used a sampling method is simple random sampling that amounted to 90 people. Methods of data analysis using SPSS software Version 25.00. The results of this study prove partially the Work Environment significant positive effect on the employee work productivity, shown with regression coefficient of 0.615 and 6.322 $t_{count} > t_{table} 1,99394$ and the significant level of sig. $0,0000,05$. Job Satisfaction positive effect on the employee work productivity, shown with regression coefficient of 0.773 and 6.605 $t_{count} > t_{table} 1,99394$ and significant level sig. $0,000 \leq 0,05$. And simultaneously Work Environment and Job Satisfaction significant positive effect on employee work productivity, indicated by 29,872 $F_{count} > F_{table} 3,13$ and $0,000 \leq 0,05$ significance level, thus the research hypothesis H1, H2 and H3 is accepted, it is also supported with the value of R-square of 46,0%. This shows the magnitude of the contribution to Work Environment and the Job Satisfaction on the employee work productivity of 46,0%. Based on multiple regression analysis it is known that the regression coefficient of the Work Environment variable is 0.365 and the variable regression coefficient of Job Satisfaction is 0.501. This shows that the dominant independent variable affecting the dependent variable of Employee Performance is the Job Satisfaction.

Keywords: Work Environment, Job Satisfaction And Employee Work Productivity.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki posisi dan kedudukan yang penting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak dapat terpisahkan dari manajemen perusahaan, yakni merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Athar dan Ashah (2015), "Sumber daya manusia (karyawan) merupakan aset penting bagi organisasi atau perusahaan dalam menghadapi persaingan,

sehingga karyawan dituntut untuk lebih kreatif, kompeten, inovatif, fleksibel, dan dilatih untuk menangani informasi secara selektif". Peningkatan sumber daya manusia akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas. Produktivitas yang baik dan tinggi akan menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Jackson, dalam Agustin (2014) Produktivitas (*productivity*) diartikan sebagai meningkatnya hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan para karyawan (*input*) dan menghasilkan sebuah barang atau jasa (*output*). PT. Ganepo Perkasa Nusantara di Pulogadung Jakarta Timur mempunyai cabang di Bantargebang Bekasi adalah perusahaan yang bergerak dibidang penjualan dan rental alat-alat berat yang sedang berkembang di Indonesia *diantaranya excavator, bulldozer, motor graders, vibratory compactor, wheel loader*. PT. Ganepo Perkasa Nusantara memperkerjakan 110 karyawan di Jakarta dan 50 karyawan di Bantargebang Bekasi. PT. Ganepo Perkasa Nusantara tidak lepas dari berbagai masalah yang harus dihadapi, PT. Ganepo Perkasa Nusantara harus mampu bersaing dengan perkembangan zaman yang serba modern ini, Maka dapat dipastikan PT. Ganepo Perkasa Nusantara sangat memerlukan karyawan yang memiliki peran ekstra di luar pekerjaannya untuk dapat mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan, serta lingkungan kerja yang baik dan mendukung karena lingkungan kerja para karyawan juga perlu diperhatikan agar para karyawan dapat bekerja secara maksimal dalam menjalankan setiap pekerjaannya. Karyawan dimana mereka merasa nyaman, aman, dan tenang dalam melakukan pekerjaannya.

Ditemukan beberapa permasalahan produktivitas kerja karyawan berdasarkan observasi lapangan (wawancara tidak terstruktur terhadap para karyawan) yang terdapat di PT. Ganepo Perkasa Nusantara diantaranya, rendahnya kualitas dan kuantitas kerja dari para karyawan yang menyebabkan menurunnya produktivitas kerja karyawan, Keandalan yang dirasa kurang dari para karyawan juga menyebabkan produktivitas kerja karyawan menurun karena kurangnya rasa tanggung jawab dari masing-masing karyawan. Selain itu ada pula sikap tidak baik dari para karyawan PT Ganepo Perkasa Nusantara yang tidak profesional, karyawan yang kurang disiplin, dan karyawan yang tidak bekerja sesuai target yang telah ditentukan.

Banyak faktor pengaruh yang mendukung tercapainya produktivitas kerja yang tinggi, sebagian diantaranya yaitu lingkungan kerja dan tingkat kepuasan kerja yang dimiliki di suatu perusahaan bersangkutan. Dengan lingkungan kerja yang mendukung, maka produktivitas kerja akan semakin baik dan tentunya perusahaan akan semakin maju dan berkembang. Begitu pula dengan terpenuhinya tingkat Kepuasan kerja karyawan. Dengan begitu, penting bagi manajer sumber daya manusia untuk menstimulus tingkat kepuasan kerja karyawan dengan tujuan untuk menjaga atau bahkan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan selama mereka bekerja. meliputi lingkungan fisik yang dapat dilihat dan dirasakan langsung manfaatnya bagi karyawan (meliputi kebersihan, pertukaran udara, pencahayaan, pewarnaan, dan lain sebagainya), lalu ada lingkungan non fisik yakni cukup dirasakan seperti bagaimana hubungan karyawan satu dengan lainnya. Lingkungan kerja dikatakan sudah mendukung atau baik bagi karyawan apabila lingkungan kerja tersebut dapat menunjang dan mendukung jalannya kerja karyawan. Penting ketika karyawan merasa betah, aman, dan nyaman dengan lingkungan kerjanya sebagai tolak ukur mempertahankan dan memaksimalkan produktivitas kerja mereka dengan sendirinya karena akan berefek bagi para karyawan untuk fokus dan melakukan pekerjaannya dengan baik. Apabila lingkungan kerja yang diperoleh sebaliknya menurut para karyawan kurang mendukung maka akan berdampak pula dalam produktivitas kerja karyawan dimana mereka tidak nyaman, tidak merasa aman, dan tenang dalam melakukan pekerjaannya. Seperti permasalahan Lingkungan kerja yang terdapat pada PT. Ganepo Perkasa nusantara yaitu Penataan, cahaya dan suara ataupun kondisi lingkungan kerjanya belum maksimal dan masih menjadi kendala dan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. masalah ini telah

terbukti berpengaruh signifikan melalui penelitian yang telah dilakukan oleh “ Vyo, Sandra Suseno , dan Miftahul Munir (2013) , hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja karyawan bagian produksi bidang sanggan (Study Kasus pada PT. Gudang Garam Tbk.)”. Dari beberapa permasalahan tersebut dapat diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan PT. Ganepo Perkasa Nusantara Jakarta dan Bekasi belum sepenuhnya optimal. Faktor lain yang memberi pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yakni kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri. Ini merupakan salah satu faktor persepsi yang dirasakan langsung oleh karyawan dan merupakan salah satu faktor yang mendukung produktivitas kerja karyawan. Kepuasan kerja ini menceritakan tentang emosi umum apa yang dirasakan karyawan terhadap tempat kerja dan pekerjaannya. Apabila karyawan tersebut telah merasa puas dengan pekerjaannya, atau apapun yang diperolehnya di tempat kerja maka akan berdampak/ mempengaruhi produktivitas kerjanya.

Masalah ini telah terbukti berpengaruh signifikan melalui penelitian yang telah dilakukan oleh “ Irvan adiwinata dan Eddy M. sutanto, dalam Jurnal Agora Vol. 2 No.1 (2014) bahwa kepuasan kerja telah terbukti sebagai faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang” Dimana karyawan tersebut akan melaksanakan tugasnya dengan baik dikarenakan harapan - harapan mereka tersampaikan dan dipenuhi. Ini dikarenakan kepuasan kerja mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berbicara tentang pencapaian, prestasi kerja, penghargaan diri, keadilan, kesempatan, dan indikator-indikator lainnya. Oleh sebab itu kepuasan kerja atau ketidakpuasan akan memberikan pengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Robbins dalam Aditya Rahman (2017) mengatakan bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif dalam pekerjaannya; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya tersebut. Kepuasan kerja sendiri merupakan hasil dari persepsi karyawan atas seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal-hal yang dianggap penting (Luthans, 2012). Dari uraian di atas dapat dinyatakan bahwa faktor lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga memberikan dampak bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Jika faktor- faktor tersebut diabaikan maka akan memberi berpengaruh yang berbeda terhadap produktivitas. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Ganepo Perkasa Nusantara Jakarta dan Bekasi”

TINJAUAN LITERATUR

Produktivitas Kerja

Secara filosofi, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan. Jadi produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara *input* dan *output* yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu (Darmawan,2013) Menurut Ashar (2015), produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Yang kedua yaitu, efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input denga

realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Jadi produktivitas merupakan suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara-cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi, pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal teknologi, manajemen, informasi, *energy* dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup masyarakat. Untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya orang yang tepat dengan pekerjaan yang tepat serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal.

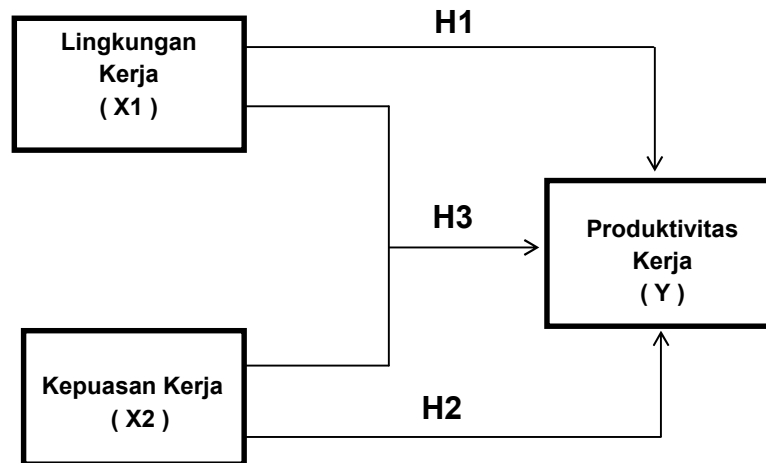
Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja dengan optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut: Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner*(AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Sedarmayanti, Tata Kerja dan Produktivitas Kerja (2011:02), mengemukakan pengertian dari lingkungan kerja, yaitu: Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut (Arisanti, 2010:83) Lingkungan kerja dapat mendorong kegairahan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman merupakan syarat penting sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dalam kondisi yang prima, untuk menjamin ke arah ini diperlukan penilaian terhadap lingkungan tempat kerja. Menurut Anorogo, (2013:62) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Kepuasan Kerja

Menurut Priansa (2014:291) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/ suka atau tidak senang/ tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Richard, Robert dan Gordon (2012:312,337) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain. Wilson Bangun (2012:327) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Kerangka Berpikir



Gambar 1 Kerangka Berfikir

Hipotesis :

- H1: Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Ganepo Perkasa Nusantara Jakarta dan Bekasi.
- H2 : Terdapat pengaruh kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Ganepo Perkasa Nusantara Jakarta dan Bekasi.
- H3: Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Ganepo Perkasa Nusantara Jakarta dan Bekasi.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Ganepo Perkasa Nusantara Jakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Ganepo Perkasa Nusantara Jakarta dan Bekasi yang berjumlah 110 Orang, tetapi peneliti melakukan penelitian ini hanya kepada 90 orang karyawan pekerja tetap PT.Ganepo Perkasa Nusantara. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Ganepo Perkasa Nusantara. Dalam melakukan pengolahan data penulis menggunakan perhitungan komputerisasi yaitu *software SPSS (Statistical Program of Social Science)* versi 25.00 dengan nilai signifikasi yang ditetapkan α sebesar 5%. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	JenisKelamin	Responden	Persentase
1	Pria	32	43,8%
2	Wanita	41	56,2%
	Jumlah	73	100%

Sumber : Data primer yang diolah penulis

Dari data di atas dapat dilihat berdasarkan pengelompokan jenis kelamin responden, maka dari 50 responden jumlah yang terbanyak menjawab kuesioner adalah responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 27 orang (52%). Sementara untuk responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu berjumlah 24 orang (48%).

Data responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihatpada gambar dibawah ini :

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Masa Kerja	Responden	Persentase
1	< 5 Tahun	35	47,9%
2	5-10 Tahun	31	42,5%
3	>10 Tahun	7	9,6%
	Jumlah	73	100%

Sumber : Data primer yang diolah penulis

Data di atas dapat dilihat berdasarkan pengelompokan lama bekerja, maka dari 73 responden jumlah terbanyak yang menjawab kuesioner adalah lama bekerja selama <5 tahun yaitu sebanyak 35 orang (47,9%), kemudian lama bekerja selama 5-10 tahun sebanyak 31 orang (42,5%), sedangkan untuk lama bekerja >10 tahun sebanyak 7 orang (9,6%).

Uji Regresi (Uji T)

Analisis regresi adalah suatu analisis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 3. Uji Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.077	4.911		1.441	.154
	Lingkungan Kerja	.365	.113	.357	3.219	.002
	Kepuasan Kerja	.501	.139	.400	3.067	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: SPSS 25

Berdasarkan olah data diatas maka persamaan regresi linear berganda yang didapat adalah:

$$Y = 7,077 + 0,365X_1 + 0,501X_2 + \epsilon$$

Konstanta sebesar 7,077 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2), nilai variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) adalah konstan sebesar 7,077. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,365 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu nilai dari variabel Lingkungan Kerja (X_1) akan memberikan skor sebesar 0,365. Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0,501 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu nilai dari variabel Kepuasan Kerja (X_2) akan memberikan skor sebesar 0,501. Berdasarkan hasil koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kepuasan Kerja (X_1) dinyatakan sebagai variabel yang dominan mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan uji F tabel ANNOVA menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($29,872 > 3,13$) dan nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$ artinya signifikan. dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1), Kepuasan kerja (X_2) berpengaruh secara simultan/bersama-sama dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Tabel 4. Koefisien Determinasi X_1 , X_2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 ^a	.460	.445	2.997

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: diolah SPSS 24

Berdasarkan hasil olah data tabel 4, diatas nilai ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Lingkungan Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 46,0% dan besarnya faktor lain yang mempengaruhi variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di luar penelitian ini adalah sebesar 54%.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan Tabel 3, dapat dijelaskan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dari hasil uji regresi linier sederhana dengan konstanta a sebesar 17,766 dan koefisien regresi b sebesar 0,615. Maka persamaan regresi linier sederhana yang terbentuk dari hasil perhitungan di atas adalah $\hat{Y} = 17,766 + 0,615X_1 + \epsilon$ yang berarti persamaan regresi tersebut adalah searah (positif) dan berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan. Selain itu diperoleh nilai $t_{hitung} 6,322 > t_{tabel} 1,99394$ dan taraf signifikan sig. $0,000 \leq 0,05$. Besar kontribusi Lingkungan Kerja (X_1) Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dapat diketahui melalui koefisien determinasi yaitu $KD = 36,0\%$ artinya Lingkungan kerja dipengaruhi oleh Produktivitas Kerja Karyawan sebesar **36,0%** sedangkan sisanya 64% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh Lingkungan kerja (X_1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Ganepo Perkasa Nusantara Jakarta dan Bekasi diterima.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan Tabel 3, dapat dijelaskan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_2) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dari hasil uji regresi linier sederhana dengan konstanta a sebesar 11,221 dan koefisien regresi b sebesar 0,773. Maka persamaan regresi linier sederhana yang terbentuk dari hasil perhitungan di atas adalah $\hat{Y} = 11,221 + 0,773X_2 + \epsilon$ yang berarti persamaan regresi tersebut adalah searah (positif) dan berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan. Selain itu diperoleh nilai $t_{hitung} 6,605 > t_{tabel} 1,99394$ dan taraf signifikan sig. $0,000 \leq 0,05$. Besar kontribusi Kepuasan Kerja (X_2) Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dapat diketahui melalui koefisien determinasi yaitu $KD = 38,0\%$ artinya kepuasan Kerja dipengaruhi oleh Produktivitas Kerja Karyawan sebesar **38,0%** sedangkan sisanya 62,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Ganepo Perkasa Nusantara Jakarta dan Bekasi diterima.

Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan Tabel 3, dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) secara bersama-sama/simultan terbukti secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dari hasil uji regresi linear berganda, dengan konstanta a sebesar 7,077 koefisien b_1 sebesar 0,365, koefisien b_2 sebesar 0,501. Maka persamaan regresi linear berganda yang terbentuk dari hasil perhitungan diatas adalah $\hat{Y} = 7,077 + 0,365X_1 + 0,501X_2 + \epsilon$ yang berarti persamaan regresi berganda secara simultan/bersama sama searah (positif) dan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Selain itu diperoleh dari hasil uji regresi berganda, dengan nilai $F_{hitung} 29,872$

$> F_{\text{tabel}} 3,13$ dan taraf signifikan $0,000 \leq 0,05$. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), dan Kepuasan Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Ganepo Perkasa Nusantara diterima. Dan dengan nilai KD (Koefisien Determinasi) R^2 sebesar 46,0%. Ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 46,0% dan sisanya 54 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Dari keterangan di atas dapat diinterpretasikan kondisi dalam periode yang diteliti bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh positif sangat kuat dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Namun dalam penelitian ini variabel Kepuasan Kerja (X_2) lebih dominan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Ganepo Perkasa Nusantara Jakarta dan Bekasi. Jadi dengan memperhatikan, menyempurnakan, dan memperbaiki Kepuasan Kerja yang dimiliki karyawan, akan lebih berperan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada karyawan PT. Ganepo Perkasa Nusantara Jakarta dan Bekasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan melalui beberapa uji yang telah dijelaskan sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan variabel Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Variabel Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Variabel Lingkungan Kerja dan kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Untuk penelitian selanjutnya dapat meneliti dengan variabel bebas lainnya diluar variable ini (Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja) agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat menggambarkan hal-hal apa saja yang dapat berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan karena berdasarkan hasil penelitian variable bebas yang diteliti berkontribusi sebesar 46,0% berarti masih ada kontribusi sebesar 54% dari faktor-faktor lain yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan diluar penelitian seperti disiplin kerja, rekrutmen, seleksi, motivasi,

REFERENSI

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Damayanti, D. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Sub Bagian Tata Usaha Dan Kepegawaian Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*. Bandung: Skripsi.
- Dewi, M. A. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Yurnover Intention Karyawan Di PT Mirota Kampus*. Yogyakarta: Skripsi.
- Efendi, T. (2009). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tegel Listya Jaya*. Boyolali: Skripsi.
- Fitriani, A. N. (2018). *Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pengelola Pada Apartemen Taman Rasuna*. Jakarta: Skripsi.
- Khusen, M. A., Eny, S., & Kusnowo. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kesehatan Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Indonesia Multi Colour Printing Sidoarjo)*. Sidoarjo: Skripsi.

- Kristiyana, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Giga Creative Engineering*. Cikarang: Skripsi.
- Mustofa, A. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Karyawan PERUM BULOG Divisi Regional Jakarta)*. Jakarta: Skripsi.
- Okana, R. (2017). *Pengaruh Disiplin, Fasilitas Kerja Dan Pelatihan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada BRI Syariah)*. Solo: Skripsi.
- Rahman, A. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behaviour Sebagai Variabel Intervening Di Puskesmas Melati 2 Sleman*. Yogyakarta: Skripsi.
- Ramdhani, R., & Yanti, A. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Madubaru PG/PS Maudikisimo*. Yogyakarta: Skripsi.
- Susanti, N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Di RSUP Haji Adam Malik Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Volume 3 Nomor 2*.