

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT.GERBANG
NTB EMAS**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu
(SI) program studi Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Mataram



OLEH :

MASTUTI

NIM: 21512A0151

**KONSENTRASI ENTREPRENEUR
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM**

2019

HALAMAN PERSETUJUAN

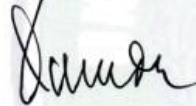
SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. GERBANG NTB EMAS**

Skripsi Ini Telah Memenuhi Syarat Dan Disetujui Pembimbing Untuk
Diajukan Ke Sidang Ujian Skripsi Pada :

Hari : Sabtu
Tanggal : 6 April 2019

Pembimbing Utama



Drs. Mintasrihardi, MH
NIDN. 0830016101

Pembimbing Pendamping



Baiq Reinelda Tri Yuharni, SE, M., Ak
NIDN. 0807058301

Mengetahui
Program Studi Administrasi Bisnis
Ketua


Lalu Hendra Maniza, S.Sos, MM
NIDN. 0828108404

RIWAYAT HIDUP



Penulis Lahir Di Tuananga Pada Tanggal 12 September 1996, Sebagai Putri Terakhir Dari Delapan Bersaudara Dari Pasangan Bapak Sirat Dan Ibu Siti. Penulis Menempuh Pendidikan Sekolah Dasar Di SDN 1 Tuananga Pada Tahun 2003 Dan Lulus Pada Tahun 2009.

Penulis Melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Pertama Di SMPN Satap Tuananga Lulus Pada Tahun 2012, Dan Menempuh Pendidikan Sekolah Menengah Atas Di SMA Negeri 1 Poto Tano Lulus Pada Tahun 2015. Penulis Mengikuti Tes Masuk Perguruan Tinggi Dan Terdaftar Sebagai Mahasiswa Strata 1 Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammdiyah Mataram.



HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MASTUTI

NIM : 21512A0151

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya , skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana (SI) di pengrguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalh murni gasasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim pembimbing
3. Dalam karya tulis ini, tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka Saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Penguruan Tinggi ini.

Mataram, April 2019



MASTUTI
21512A0151

HALAMAN MOTTO

**“INGATLAH ALLAH SAAT HIDUP TAK BERJALAN SESUAI
KEINGINANMU, MAKA ALLAH PASTI PUNYA JALAN YANG LEBIH
BAIK UNTUKMU”.**



HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah kupersembahkan karya kecilku ini untuk orang-orang yang kusayangi :

- Kedua orang tua ku Bapak (sirat) ibu (siti) tercinta yang tak pernah lelah mendoakan dan membesarkanku dengan penuh kasih sayang, serta memberi dukungan, perjuangan, motivasi dan pengorbanan dalam hidup ini. Sekali lagi terima kasih bapak dan ibuku semoga kalian selalu dalam lindungan Allah SWT, amin.
- Ketujuh saudaraku tercinta, kakak ipar dan keponakan-keponakan ku yang cantik dan ganteng. terima kasih atas doa, dukungan, semangat dan bantuan dalam susah maupun senang.
- Sahabat seperjuanganku (ulastari, veti vera, salvita devi dan teman yg lainnya) terima kasih atas 4 tahun ini, atas semangat dan dukungan serta canda tawa yang sangat mengesankan selama masa perkuliahan, susah senang sudah telah kita rasakan bersama. Sukses selalu sasambo ku tercinta.

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. GERBANG NTB EMAS

Mastuti¹, Drs. Mintasrhardi. MH², Baiq Reinelda Tri Yunarni, SE, M. AK³
Universitas Muhammadiyah Mataram

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, (2) pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja, dan (3) pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat berkerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Produktivitas kerja adalah sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang).

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berkerja di PT. Gerbang NTB Emas yang berjumlah 63 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner dan dokumentasi, teknik analisi yang digunakan adalah regresi linear berganda dan untuk analisi data menggunakan bantuan program SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) erja karyawan. (3) Lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Gerbang NTB Emas.

Kata kunci : Lingkungan kerja, Kepuasan kerja dan Produktivitas kerja karyawan.

ABSTRACT

EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORK SATISFACTION ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN PT. GOLD NTB GATE

Mastuti¹, Drs. Mintasrhardi. MH², Baiq Reinelda Tri Yunarni, SE, M. AK³
Universitas Muhammadiyah Mataram

This study aims to determine (1) the effect of the work environment on work productivity, (2) the effect of job satisfaction on work productivity, and (3) the effect of work environment and job satisfaction on employee work productivity. The work environment is anything that is around the employee at work, both physical and non-physical, which can affect him in carrying out his duties and work daily. Job satisfaction is an individual thing because every individual has a different level of satisfaction in accordance with the values that apply in each individual. Work productivity is a relationship between output (goods or services) and inputs (labor, materials and money).

This type of research used in this study is quantitative research that is associative in nature. The population in this study are employees who work at PT. NTB Emas Gate which amounts to 63 employees. Data collection techniques used were observation, questionnaires and documentation, analytical techniques used were multiple linear regression and for data analysis using SPSS program assistance.

The results showed that (1) The work environment had a significant effect on employee work productivity. (2) Job satisfaction has a significant effect on employee work productivity. (3) Work environment and job satisfaction simultaneously affect (together) the work productivity of employees at PT. NTB Gold Gate.

Keywords: Work environment, Job satisfaction and Employee productivity.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kemudahan, melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT.Gerbang NTB Emas”**. Penyusunan Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1) Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Drs. H. Arsyad A.Gani, M.pd selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram.
2. Bapak Drs. Amil, M.M selaku Dekan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.
3. Bapak Lalu Hendra Maniza,S.sos,MM, selaku Ketua Prodi Administrasi Bisnis Universitas Muhammadiyah Mataram.
4. Bapak Drs. Mintasrihardi,MH, selaku dosen pembimbing pertama atas bimbingan, saran, dan motivasi yang telah diberikan.

5. Ibu Baiq Reinelda Tri Yunarni,SE,M,Ak selaku dosen pembimbing kedua yang selalu sabar membimbing, memberikan arahan serta masukan dalam mengerjakan skripsi ini.
6. Untuk Kedua Orang Tua saya dan kakak ku tercinta yang telah mencurahkan segenap waktu, perhatian, serta dukungan yang sangat berharga melalui jerih payah perjuangannya selama ini dengan banyak mencururkan keringat dan tenaganya serta doa yang tiada henti demi sebuah pengharapan akan buah hatinya menjadi anak yang sukses dunia dan akhirat,amin ya robbal alamin.
7. Semua sahabat-sahabat se-almamater saya yang tak bisa saya sebutkan satu-persatu yang selalu memberikan motivasi, dukungan, semangat, canda dan tawa.
8. Semua pihak yang turut serta dalam penyelesaian skripsi ini yang tak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan mengingat keterbatasan kemampuan, pemahaman dan pengetahuan yang penulis miliki. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis pribadi maupun pembaca pada umumnya.

Mataram, 10 April 2019

Penulis

Mastuti

21512A0151

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
RIWAYAT HIDUP.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJUAN PUSTAKA	
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	6
2.2 Lingkungan Kerja.....	7
2.3 Kepuasan Kerja	14
2.4 Produktivitas Kerja.....	21
2.5 Kerangka Pemikiran.....	26
2.6 Hipotesis penelitian.....	27

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian	28
3.2 Populasi Dan Sampel	28
3.3 Lokasi Dan Waktu Penelitian	29
3.4 Teknik Pengumpulan Data	29
3.5 Definisi Operasional Dan Variabel Penelitian	31
3.6 Teknik Analisis Data.....	33

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	37
1.1.1 Sejarah Singkat Pt. Gerbang NTB Emas	37
1.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan.....	39
1.1.3 Bidang-Bidang Usaha Perusahaan	39
1.1.4 Struktur Organisasi	40
1.2 Gambaran Umum Responden	42
1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	43
1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	43
1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Berkerja	44
1.3 Distribusi Jawaban Responden	45
1.3.1 Lingkungan Kerja (X1).....	45
1.3.2 Kepuasan Kerja (X2).....	46
1.3.3 Produktivitas Kerja (Y).....	47
1.4 Metode Analisis Data	48
1.4.1 Uji Instrument Penelitian	48
1. Uji Validitas	48
2. Uji Realibilitas	49
1.4.2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	50
1.5 Uji Hipotesis	51
1. Uji Parsial (Uji T).....	51

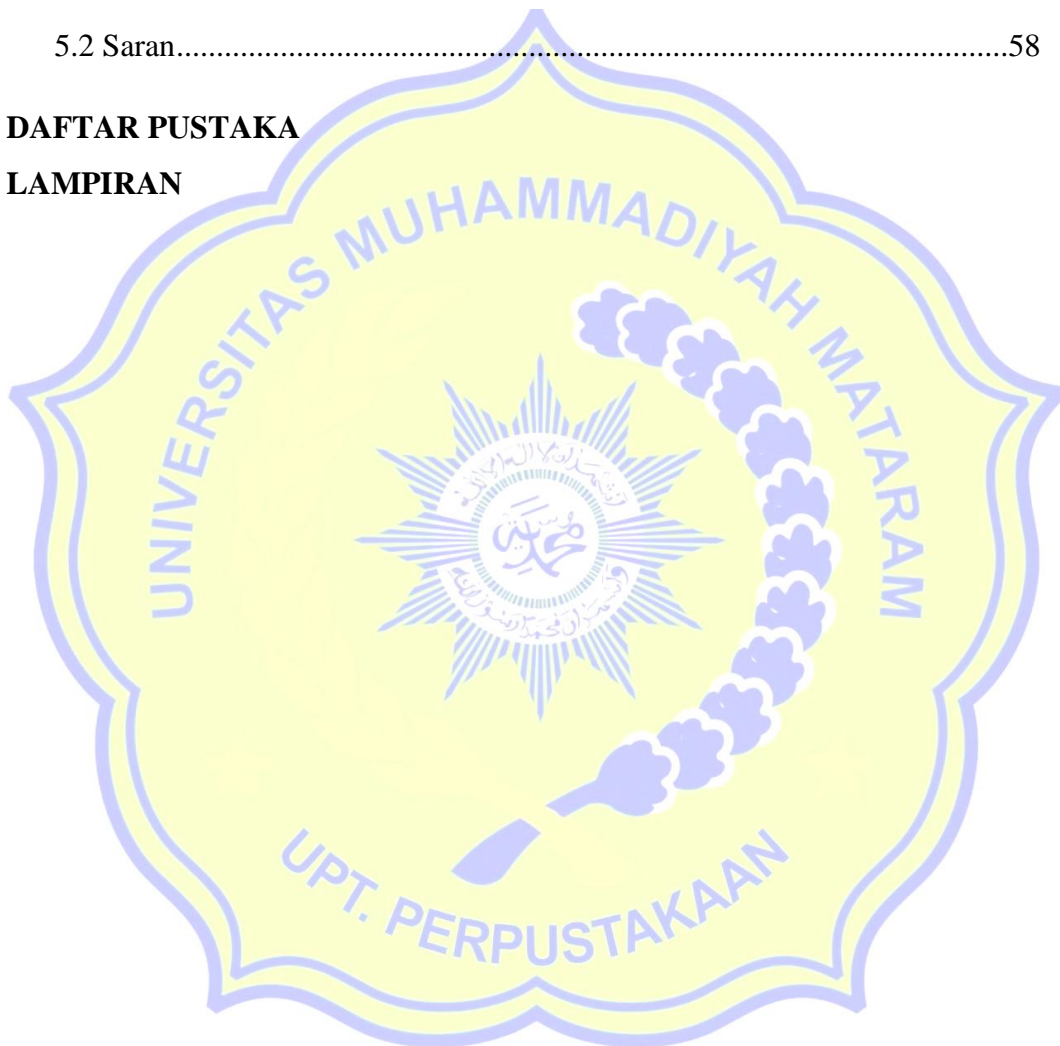
2. Uji Simultan (Uji F)	52
1.6 Uji Determinasi (R^2)	53
1.7 Pembahasan.....	54

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	57
5.2 Saran.....	58

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	6
Tabel 3.1 Tabel Skor	31
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	43
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	44
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Lama Kerja	44
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Lingkungan Kerja (X1)	45
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Kepuasan Kerja (X2).....	46
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Produktivitas Kerja (Y)	47
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas.....	48
Tabel 4.9 Hasil Uji Realibitas	49
Tabel 4.10 Nilai Koefisien Regresi Masing-Masing Variabel Indenden	50
Tabel 4.11 Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis Parsial Melalui Uji T	51
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Hipotesis Simultan.....	52
Tabel 4.13 Nilai Koefisien Determinasi.....	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	41



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai tujuan. Salah satu dari tujuan itu adalah mencari keuntungan. Keuntungan tersebut bisa tercapai bila kinerja perusahaan efisien dan efektif. Hal itu dapat digambarkan dengan peningkatan produktivitas. Ada beberapa faktor yang mendukung suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, salah satunya adalah faktor tenaga kerja. Faktor tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting yaitu sebagai pelaksana produksi. Dari sumber daya-sumber daya yang tersedia dalam organisasi, tenaga kerja memegang peran sentral dan yang paling menentukan. Karena tenaga kerja merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, kemampuan, perasaan, kemauan, pengetahuan, karya dan bakat.

Dewasa ini banyak masalah yang terjadi berkaitan dengan tenaga kerja. Banyak tenaga kerja yang mengajukan protes karena tidak puas dengan hasil kerja yang mereka dapatkan seperti gaji, kesejahteraan dan kepuasan batin. Hal itu dapat menyebabkan terjadinya suatu masalah yang cukup serius seperti mogok kerja, demo, bahkan sampai terjadi tindak kekerasan. Selain masalah itu ada salah satu yang cukup penting yang berhubungan dengan lingkungan kerja karyawan. Masalah-masalah tersebut antara lain adalah karyawan kurang menggunakan waktu sebaik-baiknya dalam berkerja. Hal tersebut berdampak negatif bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Manajemen mempunyai

tanggung jawab bagaimana menciptakan suasana kerja yang kondusif dan dapat memacu peningkatan produktivitas tenaga kerja.

Faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila lingkungan kerja itu dapat menunjang jalannya kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Karena lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja sangat baik.

Faktor yang tidak kalah pentingnya untuk meningkatkan produktivitas yaitu kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja berkaitan erat dengan pribadi karyawan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karyawan. Oleh sebab itu kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja dan keluhan-keluhan. Jika seorang karyawan tidak mencapai kepuasan dalam pekerjaannya maka akan menimbulkan dampak yang akan merugikan bagi perusahaan itu sendiri, untuk itu para pengusaha harus semakin memperhatikan kepuasan kerja pada karyawannya.

PT.Gerbang NTB Emas merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat (Pemprov.NTB) yang mempunyai Misi Membangun Bisnis Berbasis Potensi Daerah yang Berdampak pada Perluasan Lapangan Usaha dan Penciptaan

Lapangan Kerja dan Mengembangkan Perusahaan yang Berdaya Saing , Kompetitif dan Berprofit Tinggi. Perusahaan ini berlokasi di jalan Selaparang No.60 Cakranegara-Mataram. PT. Gerbang NTB Emas ini bergerak dalam bidang usaha industri bahan bangunan, peternakan, pupuk, dan perbengkelan yang merupakan perusahaan dengan tipe produksi *make to stock* (MTS), dimana produk di produksi terlebih dahulu tanpa menunggu adanya pesanan. Dengan tipe produksi *make to stock* (MTS) maka karyawan harus berkerja kontinyu dengan lingkungan kerja yang sama dengan kondisi yang berubah-ubah.seperti temperatus udara atau suhu yang berubah sesuai waktu dan iklim, kurangnya pencahayaan pada perusahaan, dan kebisingan kendaraan. Hal seperti itu penting sekali di perhatikan oleh perusahaan PT. Gerbang NTB Emas, karena dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif pada karyawan diharapkan produktivitas kerja karyawan meningkat.

Motivasi penulis untuk melakukan penelitian tentang judul ini adalah untuk memperoleh kejelasan tentang penyebab atau masalah karyawan yang berkerja di perusahaan itu baik itu masalah lingkungan kerja maupun tentang tingkat kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Berdasarkan latar belakang di atas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Gerbang NTB Emas dengan judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT.Gerbang NTB Emas**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diajukan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Gerbang NTB Emas ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Gerbang NTB Emas ?
3. Apakah lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Gerbang NTB Emas ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Gerbang NTB Emas.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Gerbang NTB Emas.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Gerbang NTB Emas.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi Penulis

Dapat menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh di bangku kuliah berupa teori ke dalam praktek nyata dalam perusahaan.

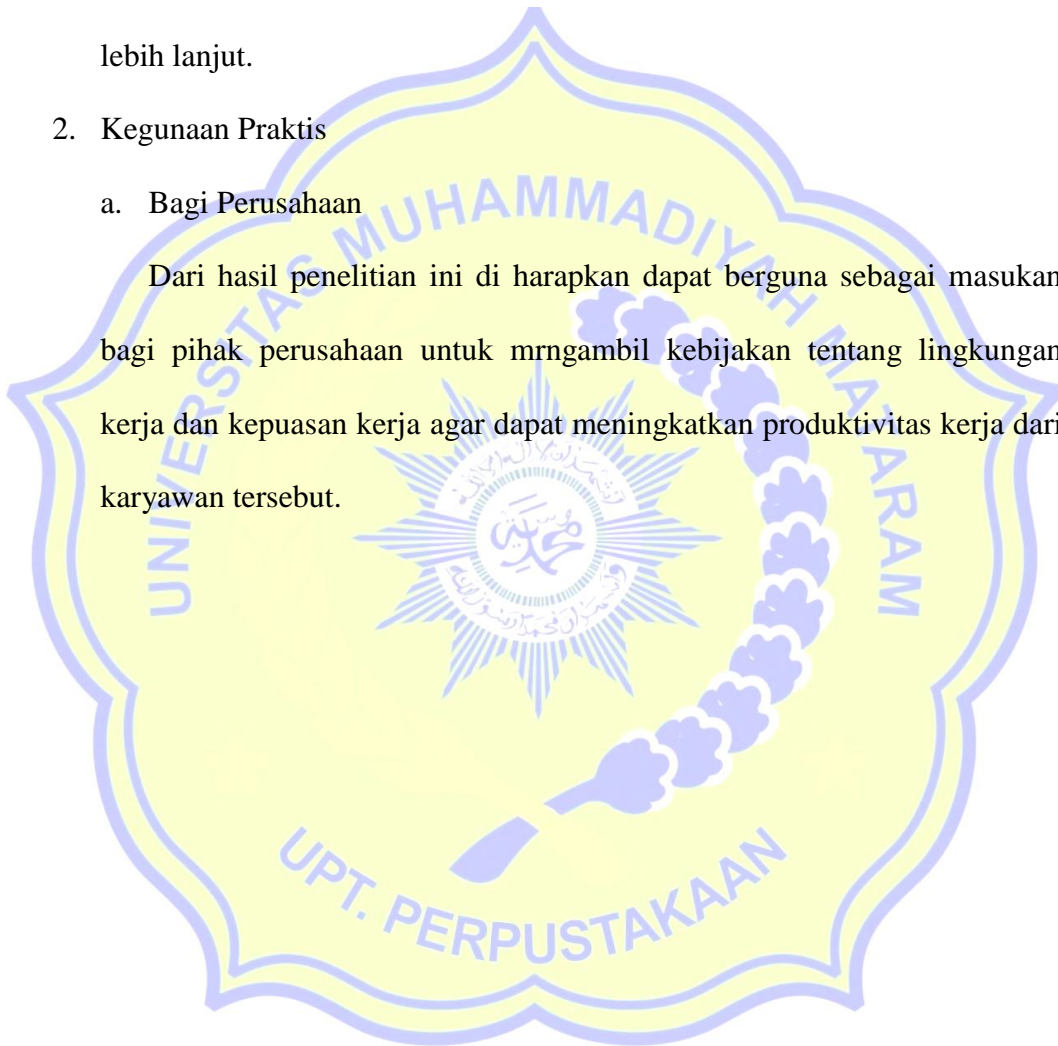
b. Bagi Pembaca

Diharapkan dapat menambah bacaan serta hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi bagi peneliti lain dalam melakukan penelitian lebih lanjut.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini di harapkan dapat berguna sebagai masukan bagi pihak perusahaan untuk mrngambil kebijakan tentang lingkungan kerja dan kepuasan kerja agar dapat meningkatkan produktivitas kerja dari karyawan tersebut.



BAB II
TINJUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan telah banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu. Beberapa peneliti terdahulu yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan diantaranya di kutip dari beberapa sumber penelitian antara lain.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil
1	Wibowo (2014) “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk”	Penelitian sebelumnya menggunakan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel dependen sedangkan pada penelitian ini menggunakan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen	Sama-sama Meneliti lingkungan kerja dan kepuasan kerja	Lingkungan kerja fisik dan non fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
2	Sembiring (2009) “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	Penelitian sebelumnya tidak menggunakan	Sama-sama meneliti tentang lingkungan kerja terhadap	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap

	Karyawan Pada Perusahaan Tas ARS Bandung”	kepuasan kerja sebagai variabel independen sedang penelitian ini menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel independen	produktivitas kerja karyawan dan metode penelitian yang digunakan adalah regresi linier berganda	produktivitas kerja karyawan.
3	Anitasari (2007) “ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Empat Perusahaan Tenun di Gamplongh,Moyudan,Sleman)”	Tidak menggunakan metode regresi linier berganda	Sama-sama meneliti tentang lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Selain itu Lingkungan Kerja merupakan suatu komunitas tempat manusia berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-

tugas yang dikerjakan.berikut ini pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh para ahli :

1. “Menurut siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”.
2. “Menurut Soetjipto (2008:87) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan”.
3. “Menurut Sedarmayanti (2013:23) mengemukakan bahwa Lingkungan kerja suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan”.
4. “Menurut Sutrisno (2010,188) Lingkungan Kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut”.

5. “Menurut Nitisemito (2002;183) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya”.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat berkerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

2.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Didalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. “Menurut Siagian (2014:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik”.

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan.

Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

- 1) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- 2) Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- 3) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- 4) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- 5) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam memlaksanakan pekerjaan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca

indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan pimpinan

2.2.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja yang baik dapat memicu produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. “Siagian (2014;103), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan”. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

“Menurut Prawirosentono (2002;109) terdapat banyak manfaat dari penciptaan lingkungan kerja antara lain :

1. Meminimumkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian.
2. Mengoptimalkan penggunaan peralatan dan bahan baku secara lebih produktif dan efisien.
3. Menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga menaikkan tingkat efisien kerja. Karena produktivitasnya meningkat dan naiknya efisiensi berarti menjamin kelangsungan proses produksi dan usaha bisnis.

4. Mengarahkan partisipasi semua pihak untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan baik sebagai landasan yang menunjang kelancaran operasi suatu bisnis.

2.2.4 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Di dalam perusahaan, faktor lingkungan kerja seharusnya sangat diperhatikan, karena hal itu sangat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan. “Menurut Ales S. Nitisemiti (dalam Anitasari 2007), ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan berkaitan dengan lingkungan kerja antara lain :

1. Pewarnaan

Kita mengetahui bahwa warna dapat berpengaruh dalam diri manusia. Masalahnya sekarang bagaimana memanfaatkan warna tersebut dalam perusahaan, dalam arti warna apa yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Sebenarnya bukan warna saja yang perlu diperhatikan tetapi komposisi warnapun harus diperhatikan karena jika komposisi warna salah akan mengganggu pemandangan dan dapat menimbulkan rasa yang tidak menyenangkan.

2. Lingkungan yang bersih

Lingkungan kerja yang bersih akan dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan. Setiap perusahaan hendaknya menjaga kebersihan lingkungan kerja, sebab selain mempengaruhi kesehatan fisik juga akan mempengaruhi kesehatan kejiwaan seseorang, maka setiap karyawan harus ikut bertanggung jawab menjaga kebersihan lingkungan kerja, terutama lingkungan kerja mereka sendiri.

3. Penerangan

Dalam hal penerangan disini bukan hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga pada penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas-tugasnya sering kali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi pekerjaan yang mereka kerjakan membutuhkan ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya, digunakan usaha penerangan dengan sinar matahari. Tetapi haruslah dijaga bahwa sinar matahari yang masuk sebaiknya jangan menimbulkan silau atau sirkulasi udara yang kurang baik. Apabila suatu ruangan membutuhkan penerangan lampu maka ada hal yang harus diperhatikan yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap orang yang sedang bekerja.

4. Pertukaran udara

Untuk menimbulkan pertukaran yang cukup maka pertama-tama yang harus diperhatikan adalah ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan kerja yang penuh dengan karyawan. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau pengap, dapat mengusahakan dengan kipas angin dan *air condition* (AC).

5. Musik

Music akan dianggap menyenangkan bila sesuai dengan selera penggemarnya. Dalam hal music selain dipilih yang menyenangkan, juga diperhatikan pengaruhnya terhadap pekerjaan, karena ada yang berdampak positif bagi yang menyukainya dan akan berdampak negatif bagi yang tidak menyukainya.

6. Jaminan keamanan

Jika para karyawan merasakan rasa aman, maka akan menimbulkan ketenangan sehingga dapat mendorong semangat kerja dari karyawan dan akan meningkatkan kinerja karyawan. Keamanan yang dimaksud dalam lingkungan kerja adalah keamanan pribadi karyawan misalnya harta benda, dan keamanan pribadi karyawan misalnya harta benda, dan keamanan pribadi serta keselamatan diri bagi setiap karyawan. Misalnya setiap perusahaan harus menyediakan alat keselamatan, melatih penggunaannya, serta mengharuskan bagi setiap karyawan atau pekerja untuk memakainya.

7. Kebisingan

Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang. Kebisingan dalam ruangan hendaknya dihilangkan apabila mungkin atau setidaknya dikurangi. Hal ini penting sebab kebisingan dapat mengacaukan konsentrasi dalam bekerja. Jika konsentrasi terganggu maka pekerjaan yang dilakukan akan menimbulkan perasaan terganggu.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Saat orang-orang berbicara mengenai sikap bekerja, mereka biasanya merujuk pada kepuasan kerja, yang menjelaskan suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari

suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. “Husain (2008;213), mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya”.

Pendapat lain juga dikemukakan oleh “Sutrisno (2010;74), kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”. sedangkan “Mangkunegara (2013:117) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya”.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

2.3.2 Teori-Teori Kepuasan

Selain terdapat definisi dari kepuasan kerja, ada juga beberapa ahli membuat teori-teori mengenai kepuasan kerja seseorang karyawan, bagaimana tingkat kepuasan seorang karyawan dapat di ukur dari beberapa teori-teori yang telah

diungkapkan oleh beberapa ahli tersebut. “Menurut Mangkunegara (2013;120) ada beberapa teori-teori tentang kepuasan kerja yaitu :

1. Teori Keseimbangan (*Equity theory*)

Teori ini di kembangkan oleh Adams. Adapun komponen dari teori ini adalah *input, outcome, equity in equity*. Menurut teori ini, puas atau tidak puas karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan *input-outcome* karyawan lain. Jadi jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu ketidak seimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi pembanding.

2. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang di rasakan karyawan.

3. Teori pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila karyawan mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, karyawan akan merasa tidak puas.

4. Teori Pandangan Kelompok (*social reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kebutuhan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhannya saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, karyawan akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan

5. Teori Penghargaan (*Expectancy Theory*)

Teori penghargaan dikembangkan oleh Victor H. Vroom kemudian teori ini diperluas oleh Porter dan Lawler. Pada buku Keith Davis, Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang menuntunnya. Selanjutnya Davis mengemukakan bahwa penghargaan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus.

6. Teori dua faktor dari Herzberg

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Herzberg menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Penelitian Herzberg dilakukan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas menurut Herzberg yaitu pemeliharaan (*maintenance factor*) dan faktor pemotivasian (*motivational Factors*).

2.3.3 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor, baik pada diri karyawan itu sendiri maupun dari perusahaan tempat ia berkerja. “Brown (dalam Sutrisno 2010;79) mengemukakan bahwa ada empat faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Kedudukan

Secara umum, manusia beranggapan bahwa seseorang yang berkerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dari pada orang yang berkerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja

2. Pangkat

Pada pekerjaan yang mendasar perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan di anggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru akan mengubah perilaku dan perasaan karyawan tersebut.

3. Jaminan finansial dan sosial

Finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.”

“Sedangkan menurut Robbins (2012;22) berpendapat lain bahwa faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan adalah :

1. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan yang masih dimiliki, menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik untuk betapa baik karyawan tersebut berkerja. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi yang sedang, kebanyakan karyawan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Imbalan yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang karyawan persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan penghargaan para karyawan. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standard pengupahan komunitas kemungkinan besar akan di hasilkan kepuasan

3. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan karyawan dalam mengerjakan tugas dengan baik.

4. Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Secara umum, kepuasan kerja karyawan meningkat jika penyedia langsung bersikap ramah dan dapat memahami, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan dan menunjukkan suatu minat pribadi pada para karyawan.

5. Kesesuaian pribadi dengan pekerjaan

Pada hakekatnya adalah orang-orang yang tipe kepribadiannya kongkruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang para karyawan pilih sebisanya akan menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan karyawan tersebut.

2.3.4 Dimensi Kepuasan Kerja

“Luthans (2006;24) mengemukakan bahwa dimensi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri

Yang termasuk pekerjaan yang memberikan kepuasan kerja adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan yang dapat memberikan status

2. Gaji

Upah atau gaji merupakan hal yang signifikan, namun merupakan faktor yang kompleks dan multi dimensi dalam kepuasan kerja.

3. Promosi

Kesempatan di promosikan nampaknya memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja, karena promosi bisa dalam bentuk yang berbeda-beda dan variasi pula imbalannya

4. Supervise

Supervise merupakan sumber kepuasan kerja lainnya yang cukup penting.

5. Rekan kerja

Memiliki hubungan kerja yang sangat baik dengan sesama rekan kerja.

6. Kondisi kerja

Kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas.”

2.4 Produktivitas Kerja

2.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang). “Menurut Simanjuntak (2001;38) produktivitas merupakan

perbandingan hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan persatuan waktu”.

“Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana outputnya harus mempengaruhi nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik (Hasibuan,2000)”. “Menurut Kusnendi (2003;84) pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin,dan hari esok harus lebih baik dari ini”.

“Menurut L. Greenberg (dalam Sinungan 2003,12) menyatakan produktivitas adalah perbandingan antara totalitas keluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan pada periode tertentu. Produktivitas kerja karyawan merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu”.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan, perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri , maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

1. “Menurut Anoraga

Menurut Anoraga (2005;56) ada sepuluh faktor yang sangat di inginkan karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja di antaranya yaitu :

- 1) Pekerjaan yang menarik
- 2) Upaya yang baik
- 3) Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
- 4) Etos kerja
- 5) Promosi dan perkembangan diri sejalan dengan perkembangan perusahaan
- 6) Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
- 7) Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
- 8) Kesetiaan pimpinan pada diri karyawan
- 9) Disiplin kerja yang keras
- 10) Lingkungan atau sarana yang baik”.

2. “Menurut. Simanjuntak

Menurut Simanjuntak (1985;30) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok yaitu :

- 1) Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi :
 - a) Tingkat pendidikan.
 - b) Latihan
 - c) Motivasi kerja
 - d) Etos kerja
 - e) Mental,dan
 - f) Kemampuan fisik karyawan

2) Sarana pendukung yang meliputi :

- a) Lingkungan kerja, terdiri dari produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, serta kesejahteraan kerja
- b) Kesejahteraan karyawan, terdiri dari manajemen dan hubungan industry”.

3. “Menurut Muchdarsyah

Menurut Muchdarsyah (2007;227) menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1) Tenaga kerja

Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas dikarenakan adanya tenaga kerja yang lebih sehat, terdidik, dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkatkan karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian, jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.

2) Seni serta ilmu manajemen

Manajemen adalah faktor produksi dan sumber daya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi serta pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian

3) Modal

Modal perusahaan merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dapat menyediakan peralatan bagi manusia, yaitu membantu melakukan pekerja dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai membuat semangat kerja bertambah, sehingga secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat”.

2.4.3 Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja

“Menurut Sinungan (2005;126), manfaat dari pengukuran produktivitas kerja sebagai berikut :

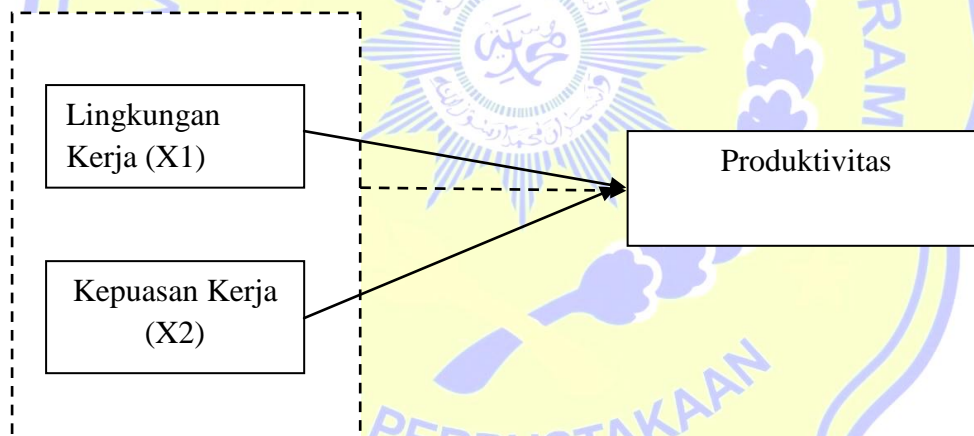
- 1) Sebagai umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
- 2) Sebagai bahan evaluasi produktivitas kerja yang digunakan untuk penyelesaian masalah, misalnya pemberian bonus atau bentuk kompensasi lain.
- 3) Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya promosi, transfer, dan demosi
- 4) Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
- 5) Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
- 6) Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*.
- 7) Untuk mengetahui ketidak akuratan informasi,serta
- 8) Untuk memberikan kerja yang adil.

2.5 Kerangka Pemikiran

Dalam upaya peningkatan produktivitas kerja sangat membutuhkan sumber daya karyawan yang handal dan disiplin. Karyawan yang handal dan disiplin dapat dilihat dari hasil produktivitas kerja pada perusahaan tersebut. Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang menjadi hasil dalam keberhasilan karyawan disuatu perusahaan.

Berdasarkan tinjauan landasan teori diatas, kerangkan pemikiran penelitian menggambarkan pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Gerbang NTB Emas digambarkan dalam bagan sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Keterangan :

- > = Berpengaruh Secara Parsial
- - - - -> = Berpengaruh Secara Simultan

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiri yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris (sugiyono, 2003: 93).

Dengan mengacu pada rumusan masalah dan kerangka konseptual di atas maka dapat dibuat penelitian sebagai berikut:

1. Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Gerbang NTB Emas.
2. Diduga kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Gerbang NTB Emas.
3. Diduga lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Gerbang NTB Emas.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kuantitatif yang bersifat asosiatif atau hubungan. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan yang akan diteliti pada kasus ini adalah penelitian kausal (sebab-akibat) atau hubungan variabel X mempengaruhi terhadap variabel Y, Pemilihan jenis penelitian ini didasarkan atas pertimbangan bahwa penelitian ini menguraikan dan menjelaskan data-data yang telah diolah dan dianalisis.

3.2 Populasi Dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berkerja di PT. Gerbang NTB Emas yaitu sebanyak 63 (Enam Puluh Tiga) karyawan.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono,2017;18). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua jumlah populasi yaitu 63 karyawan untuk dijadikan responden

3.3 Lokasi Dan Waktu Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di PT. Gerbang NTB Emas yang beralamat di Jalan Selaparang No.60 Cakranegara-Mataram. Tempat penelitian tersebut dipilih dengan pertimbangan bahwa baik data maupun informasi yang dibutuhkan mudah diperoleh serta relevan dengan pokok permasalahan yang menjadi objek penelitian.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian akan dilaksanakan sejak tanggal february 2019 sampai selesai.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis Data dan Sumber data

Penelitian yang penulis lakukan menggunakan jenis data primer dan sekunder di antaranya :

1. Data primer adalah data yang diambil secara langsung dari sumbernya tanpa perantara orang lain yang diperoleh dengan cara observasi lapangan ke lokasi penelitian dan mengadakan wawancara dengan responden, yaitu karyawan yang berkerja di PT.Gerbang NTB Emas yang berpedoman pada pernyataan kuesioner yang telah disusun oleh penulis.
2. Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dari sumber lain, diantaranya dari buku dan instansi terkait yang dapat memberikan

informasi dan keterangan tentang gambaran umum perusahaan dan profil karyawan.

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu antara lain :

1. Observasi

Penulis menggunakan metode ini dengan melihat dan mengamati secara langsung kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh para karyawan yang berkerja di PT.Gerbang NTB Emas.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan tujuan untuk memperoleh informasi-informasi mengenai Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Gerbang NTB Emas.

Skala yang digunakan dalam mengukur data dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2017:93) jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang berupa kata-kata dalam bentuk tabel berikut ini :

Tabel 3.1 Tabel Skor

Pertanyaan	Jawaban (Skor)	
	Positif (+)	Negatif(-)
Sangat setuju	5	1
Setuju	4	2
Ragu-ragu	3	3
Tidak setuju	2	4
Sangat tidak setuju	1	5

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pengumpulan data yang berdasarkan pada pencatatan data tentang obyek yang dilakukan individu atau lembaga. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data saat peneliti dan responden tentang jumlah output yang di hasilkan karyawan. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang.

3.5 Klarifikasi variabel dan Definisi Operasional

3.5.1 Klarifikasi Variabel

Definisi adalah definisi yang diberikan bagi variabel dengan cara memberikan arti sehingga dapat memberikan gambaran tentang bagaimana variabel tersebut dapat diukur. Dalam hal ini terdapat tiga variabel dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja (X1)

Menurut siagian (2014;56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

2. Kepuasan kerja (X2)

Husain (2008;213), berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya.

3. Produktivitas kerja karyawan (Y)

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana outputnya harus mempengaruhi nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik (Hasibuan,2000).

3.5.2 Definisi Operasional

Dalam penelitian ini pengukuran variabel yang digunakan yaitu

1. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat).

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

2. Variabel terikat (*deventent variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan.

3.6 Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang di gunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono,2017:121).

Uji validitas instrumen pada penelitian ini menggunakan rumus korelasi berdasarkan *pearson product moment*, dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n (\sum xy - (\sum x)(\sum y))}{\sqrt{(n(\sum x^2) - (\sum x)^2)}\sqrt{(n(\sum y^2) - (\sum y)^2)}}$$

Dimana :

r= koefisien korelasi

n= jumlah subjek

x= lingkungan kerja dan kepuasan kerja

y= jumlah sampel

Untuk menguji validitas pada tiap-tiap item, yaitu dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan

jumlah tiap skor butir. Koefisien korelasi yang di hasilkan kemudian dibandingkan dengan standard validasi yang berlaku. Menurut (sugiyono (2017;134) :

- a. Jika $r \geq 0,30$ maka item instrumen dinyatakan valid.
- b. Jika $r \leq 0,30$, maka item instrumen dinyatakan tidak valid

2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk menguji data yang kita peroleh ataupun dari kuesioner yang di bagikan. Jawaban dari kuesioner dikatakan reliabilitas atau handal jika jawaban reponden tersebut konsisten dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan pada pengukuran reliabilitas ini adalah menggunakan teknik *Cronbach Alpha* yaitu uji koefisien terhadap skor jawaban responden yang dihasilkan dari penggunaan instrumen Penelitian.

Instrumen yang realibel adalah instrumen yang bila di gunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017:121). Penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha* untuk menguji setiap butiran pertanyaan agar dapat dipercaya dan digunakan dalam angket. Suatu variabel dikatakan reliable, apabila hasil $\alpha = > 0,60$ = reliabel dan hasil $\alpha < 0,60$ = tidak reliabel.

Adapun taraf signifikannya adalah 95% maka butiran pertanyaan dinyatakan reliabel, maksudnya yaitu untuk mencari data yang benar,

maka penulis menggunakan taraf kesalahan 5%. (lima persen). Pengujian validitas dan realibitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS.

3. Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi berganda merupakan model statistik yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik persial maupun simultan. Variabel bebas disimbolkan X dan variabel terikat disimbolkan Y. Adapun rumus persamaan regresi berganda yang dipergunakan menurut (Danang Sunyoto, 2012: 137) adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = produktivitas kerja karyawan

a = konstanta

b = koefisien regresi

X1= lingkungan kerja

X2 = kepuasan kerja

Pengujian analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 21

4. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Uji hipotesis kedua menggunakan Uji T, yaitu pengujian regresi secara persial/ terpisah antar masing-masing variabel bebas terhadap variable terikat. Pengujian dilakukan untuk melihat kuat tidaknya

pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (secara terpisah).

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji hipotesis pertama menggunakan Uji F, yaitu pengujian regresi secara simultan/ serentak antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji F dimaksudkan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau untuk menguji tingkat keberartian hubungan seluruh koefisien regresi variabel bebas terhadap variabel terikat.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya.