

PERAN DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA PADA PRODUKTIVITAS KERJA DI PT. SURYA TRIMEGAH WISESA

*Ichlasul Amal¹, Maulidyah Amalina Rizqi²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik

*ichlasulamal46@gmail.com

Informasi Artikel

Draft awal: 10 Oktober 2022

Revisi : 20 September 2022

Diterima : 28 September 2022

Available online: 30 September 2022

Keywords: Work , Discipline, Environment, Satisfaction and Employee Productivity

Tipe Artikel : Research paper



Diterbitkan oleh Universitas Muhammadiyah Surabaya

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline, work environment and job satisfaction on work productivity. The type of research used is quantitative research. The sampling technique used a saturated sample with the number of samples obtained as many as 101 respondents. The population used in this study were all employees of PT. Surya Trimegah Wisesa Gresik. The data analysis technique used in this study is the multiple linear method. From calculation show the perception of work discipline (X1), work environment (X2), and job satisfaction (X3) have joint (simultaneous) effect on work productivity (Y) at PT. Surya Trimegah Wisesa. So that the influence of all independent variables, namely work discipline (X1), work environment (X2), and job satisfaction (X3) has a significant effect on the dependent variable, namely work productivity (Y).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel yang diperoleh adalah 101 responden. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan kerja PT. Surya Trimegah Wisesa Gresik. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode linear berganda. Dari hasil perhitungan menunjukkan persepsi disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap produktivitas kerja (Y) di PT. Surya Trimegah Wisesa. Sehingga pengaruh seluruh variabel independen yaitu disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y).

PENDAHULUAN

PT. Surya Timegah Wisesa pada perusahaan merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa yaitu pengelolaan makanan. PT. Surya Trimegah Wisesa adalah produsen minyak nabati dengan bahan baku kelapa terkemuka di Indonesia. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2015 oleh Andreas, terletak di Jl. 3 Segoromadu II No. 8, Kecamatan Kebomas, Kabupaten Gresik, Jawa Timur. PT. Surya Trimegah Wisesa selalu memberikan produk dengan mutu terbaik dan kualitas yang tinggi kepada konsumennya. Akan tetapi, seiring berjalannya waktu, produktivitas pada PT. Surya Trimegah Wisesa mengalami fluktuasi sehingga mempengaruhi performa perusahaan.

Perusahaan mengalami penurunan dalam pencapaian target dimana beberapa karyawan tidak mampu mencapai standar yang telah ditentukan perusahaan yang dilihat dari hasil produksi perusahaan. Kurangnya produktivitas karyawan dapat tercermin dari rendahnya target pencapaian.

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang di capai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu atau sejumlah barang/jasa yang dapat di hasilkan oleh seseorang atau kelompok dalam jangka waktu tertentu Padminingsih, (2010:270) oleh seseorang atau kelompok orang/karyawan dalam jangka waktu tertentu Padminingsih, (2010:270).

Berdasarkan penuturan kepala produksi, banyak karyawan yang suka menunda pekerjaan dan cenderung melalaikan pekerjaannya

sehingga menyebabkan penurunan kuantitas. Selain itu, ada dugaan bahwa ada pemicu lain yang menyebabkan karyawan tidak mencapai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kurangnya produktivitas karyawan dapat tercermin dari rendahnya target pencapaian. Hal tersebut didukung oleh Sumarno et al., (2013:220) dimana perubahan yang terjadi dalam produktivitas dapat terlihat dari hasil pencapaian target dalam produksi.

Berdasarkan penuturan kepala produksi, banyak karyawan yang suka menunda pekerjaan dan cenderung melalaikan pekerjaannya sehingga menyebabkan penurunan kuantitas. Selain itu, ada dugaan bahwa ada pemicu lain yang menyebabkan karyawan tidak mencapai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja penting dan perlu di garis bawahi karena hal tersebut dapat mempengaruhi sikap karyawan dalam bekerja.

Disiplin kerja penting dan perlu di garis bawahi karena hal tersebut dapat mempengaruhi sikap karyawan dalam bekerja. Karyawan pada PT. Surya Trimegah Wisesa menunjukkan bahwa sering tidak masuk kerja (absen) serta datang dan pergi bekerja tidak sesuai dengan prosedur perusahaan yang sudah ditetapkan. Selain itu, lingkungan kerja juga penting bagi karyawan, karena hal tersebut mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan.

Adanya pendapat dari Ogetai et al., (2018:69) yang mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki sikap disiplin yang baik akan terlihat dari tingginya moral yang dimiliki dan akan bekerja dengan baik dan tidak membolos saat bekerja. Semakin tinggi moral karyawan maka kemungkinan besar karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi sehingga karyawan tersebut tidak akan mengecewakan perusahaannya.

Selain itu, lingkungan kerja juga penting bagi karyawan, karena hal tersebut mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Karyawan PT. Surya Trimegah Wisesa berdasarkan wawancara dengan karyawan bagian produksi PT Surya Trimegah Wisesa menunjukkan bahwa mereka sering mengeluh penerangan di ruangan kerja sudah sangat memadai komunikasi diantara pimpinan dengan karyawan juga sudah baik dimana setiap pimpinan membantu sudah melaksanakan tugasnya dan mampu berkomunikasi dan bekerja sama dengan seluruh karyawannya untuk mencapai target perusahaan. Tetapi, untuk keadaan kebisingan di dalam ruangan kerja yang

menurut karyawan mengganggu konsentrasi karyawan pada saat melakukan pekerjaan, mengganggu konsentrasi mereka pada saat melakukan pekerjaan.

Menurut Sedamaryanti (2017:26), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang.

Fassoulis (2015:332-349) menjelaskan bahwa produktivitas dan kepuasan kerja memiliki keterkaitan yang positif dan saling berkesinambungan. Dengan kata lain, semakin puas karyawan dengan pekerjaan mereka, mereka akan semakin produktif dan sebaliknya.

Hal tersebut juga didukung oleh Tepret dan Tuna (2015:673-679) yang menjelaskan bahwa produktivitas dan kinerja yang dihasilkan perusahaan cenderung bergantung pada adanya kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan dan nantinya akan diikuti dengan pendapatan yang dihasilkan. Jika karyawan merasa tidak puas, mereka cenderung tidak memiliki gairah sehingga output yang dihasilkan pun tidak maksimal.

Cohen dan Golan dalam Singh (2016:844) mengatakan bahwa setiap pimpinan di perusahaan harus berusaha untuk mempertahankan tingkat kepuasan kerja karyawan karena ketidakpuasan pada pekerjaan dapat menurunkan jumlah karyawan dan berdampak negatif pada kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bukti empiris mengenai : (1) Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja bagian produksi PT. Surya Trimegah Wisesa? (2) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja bagian produksi PT. Surya Trimegah Wisesa? (3) Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja bagian produksi PT. Surya Trimegah Wisesa?

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Menurut Hartatik (2014:182) disiplin adalah suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan yang ada dengan senang hati. Sedangkan pekerjaan adalah segala kegiatan manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2014:3) lingkungan kerja adalah tempat untuk melakukan aktivitas dan berfungsi sebagai sumber informasi, penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan aman harus dilakukan agar karyawan merasa nyaman dan lebih nyaman di lingkungan kerjanya. melaksanakan kegiatan operasionalnya, sehingga dapat dicapai tingkat efisiensi yang tinggi, dan produktivitas kerjanya meningkat.

Kepuasan Kerja

Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, begitu pula sebaliknya seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge (2012: 118). 2015:81-94) merupakan tanggung jawab pimpinan untuk mempertahankan karyawan dan organisasinya, tanggung jawab tersebut dimaksudkan untuk menciptakan organisasi yang memuaskan secara psikologis karyawannya.

Produktivitas Kerja

Menurut J. Simanjuntak (2011:141) produktivitas adalah ukuran pencapaian hasil usaha dengan membandingkan nilai hasil yang dicapai dengan nilai semua bahan dan usaha yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Menurut Sadarmayanti (2011:80), menjelaskan bahwa "Produktivitas diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutamakan penggunaan sumber daya yang baik dalam memproduksi barang dan jasa".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk angka. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal yang digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja PT. Surya Trimegah Wisesa. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas atau karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono, (2013:117). Sesuai dengan pendapat tersebut, populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Surya Trimegah Wisesa, berjumlah 101 karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Surya Trimegah Wisesa, berjumlah 101 karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner angket.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Validitas adalah derajat keakuratan alat ukur penelitian tentang isi sebenarnya yang diukur. Analisis validitas item bertujuan untuk menguji apakah setiap item pertanyaan benar-benar valid. Menurut Ghozali (2013:53) uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk derajat kebebasan (df) = -2 dalam hal ini adalah jumlah sampel.

Berikut ini adalah hasil observasi angket pada uji validitas yang diambil dari data yang diolah melalui aplikasi SPSS, hasil pengolahan data sudah tampak seperti pada tabel 1 dibawah ini : Dari hasil uji validitas instrumen, semua variabel diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,1956. Jadi semua item pernyataan dari variabel bebas dan variabel terikat terbukti valid

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No.	Butir Pertanyaan	R Hitung	r Tabel	Sig	Keterangan
1.	Y				
	Y1	0,726	0,1956	0,000	Valid
	Y2	0,454	0,1956	0,000	Valid
	Y3	0,527	0,1956	0,000	Valid
	Y4	0,556	0,1956	0,000	Valid
	Y5	0,573	0,1956	0,000	Valid
2.	X1				
	X1.1	0,808	0,1956	0,000	Valid
	X1.2	0,540	0,1956	0,000	Valid
	X1.3	0,709	0,1956	0,000	Valid
	X1.4	0,649	0,1956	0,000	Valid
	X1.5	0,621	0,1956	0,000	Valid
3.	X2				
	X2.1	0,570	0,1956	0,000	Valid
	X2.2	0,581	0,1956	0,000	Valid
	X2.3	0,674	0,1956	0,000	Valid
	X2.4	0,685	0,1956	0,000	Valid
	X2.5	0,611	0,1956	0,000	Valid
4	X3				
	X3.1	0,708	0,1956	0,000	Valid
	X3.2	0,731	0,1956	0,000	Valid
	X3.3	0,803	0,1956	0,000	Valid
	X3.4	0,591	0,1956	0,000	Valid
	X3.5	0,819	0,1956	0,000	Valid

Sumber: Output SPSS 2021

Uji Realibilitas

Uji Reliabilitas Uji reliabilitas dapat dilakukan secara serentak pada semua item atau pertanyaan dalam angket penelitian (V. Wiratna Sujarweni, 2014). Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka angket atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.

2. Sedangkan jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka angket atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan aplikasi SPSS, pengujian reliabilitas pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel 2 dibawah ini :

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Item	Alpha	Relia bel	Keterangan
Produktivitas	0,655	0,60	Reliabel
Disiplin	0,679	0,60	Reliabel
Lingkungan	0,610	0,60	Reliabel
Kepuasan	0,776	0,60	Reliabel

sumber : Output SPSS 2021

Berdasarkan tabel 2 terlihat bahwa masing-masing variabel bebas dan variabel terikat memiliki Cronbach Alph lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini menggunakan dasar pengambilan keputusan. Jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai Tolerance (TOL) tidak kurang dari 0,1, maka model tersebut dapat dikatakan bebas dari multikolinearitas (Ghozali, 2013; 106). Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan aplikasi SPSS, maka uji multikolinearitas pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel 3 di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Mutikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance		Keterangan
	Value	VIF	
Disipin	0,828	1.208	Nonmultikolinieritas
Lingkungan	0,923	1.083	Nonmultikolinieritas
Kepuasan	0,774	1.292	Nonmultikolinieritas

Sumber: Output SPSS 2021

Berdasarkan tabel 3 hasil pengelolaan data diperoleh nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai Tolerance (TOL) tidak kurang dari 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memiliki masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk melihat adanya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji statistik. Uji statistik yang dipilih adalah uji Glejser, dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser adalah jika hasil sig > 0,05 maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2013; 143).

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Disiplin (X1)	0.664	Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas
Lingkungan (X2)	0.106	Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas
Kepuasan (X3)	0.768	Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS 2021

Berdasarkan tabel 4 diatas menunjukkan bahwa Nilai Uji Disiplin Glejser (X1) sebesar 0,664, Lingkungan (X2) sebesar 0,106 dan Kepuasan

(X3) sebesar 0,768 menunjukkan tidak adanya gejala heteroskedastisitas karena hasil sig. > 0,05.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki sebaran data yang normal atau mendekati normal, yaitu sebarannya tidak menyimpang ke kiri atau ke kanan (kurva normal). Pengujian normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov pada program aplikasi SPSS dengan tingkat probabilitas (sig) sebesar 0,05. Kriteria pengujian uji Kolmogorov-Smirnov adalah nilai probabilitas (sig) > 0,05 maka data berdistribusi normal, sedangkan nilai probabilitas (sig) < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		101
Normal Parameters ^{a,b} Mean		.0000000
	Std. Deviation	1.97707659
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.056
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.197 ^c

Sumber: Output SPSS 2021

Berdasarkan output tabel 5, diketahui besarnya nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah 0,197 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi > (0,197 > 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 diterima yang berarti data residual berdistribusi normal.

Uji Koefisiensi Determinasi (R²)

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) secara bersama-sama. Koefisien determinasi (R²) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel bebas. Koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada tabel 6 di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Koefisiensi Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,745 ^a	,554	,540	2,019

Sumber: Output SPSS 2021

Berdasarkan data di atas, nilai Adjusted R Square = 0,564 dapat dikatakan bahwa perubahan variabel terikat Produktivitas (Y) sebesar 56% disebabkan oleh variabel Disiplin (X1), Lingkungan (X2) dan Kepuasan (X3) sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh faktor lain. di luar variabel tersebut

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah suatu proses pengujian dimana nantinya akan diputuskan apakah hipotesis penelitian akan tematik atau ditolak. Dalam pengujian ini, analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Parsial (t).

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig. T	Hasil
Disiplin Kerja (X1)	0,002	Signifikan
Lingkungan Kerja (X2)	0,000	Signifikan
Kepuasan Kerja (X3)	0,001	Signifikan

Sumber: Output SPSS 2021

Berikut penjelasan masing-masing variabel:

1. Variabel disiplin kerja
Signifikansi $t < 0,05$ nilai signifikansi atau $0,002 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Variabel lingkungan kerja
Signifikansi $t <$ nilai signifikansi 0,000 atau $0,037 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Variabel kepuasan kerja

Signifikansi $t <$ nilai signifikansi 0,001 atau $0, < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya kepuasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan arah hubungan yang positif yang artinya semakin meningkat disiplin kerja karyawan maka produktivitas karyawan juga akan meningkat. Tingkat disiplin kerja di perusahaan yang diberikan kepada karyawan dapat dilihat dari sikap disiplin, keteladanan pimpinan dan remunerasi. Dengan ini, karyawan akan bersedia untuk mematuhi perusahaan. Berdasarkan fenomena disiplin karyawan PT. Surya Trimegah Wisesa, ada beberapa pegawai yang tidak mematuhi peraturan misalnya tidak datang tepat waktu dan juga suka menunda-nunda pekerjaan yang diberikan, artinya pegawai tersebut tidak menyelesaikan tugasnya tepat waktu. Hal ini dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Melalui kedisiplinan akan mencerminkan kekuatan, karena orang yang sukses dalam pekerjaannya biasanya adalah mereka yang memiliki kedisiplinan yang tinggi. Hasil ini sesuai dengan teori disiplin kerja yang merupakan salah satu sasaran untuk dapat menjadikan tenaga kerja memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, dalam jangka pendek maupun jangka panjang (Rivai, 2011:825). Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Maya, dkk (2015) dengan judul Analisis Disiplin, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Utara.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan arah hubungan yang positif, yang artinya ketika lingkungan kerja meningkat maka produktivitas

kerja karyawan juga akan meningkat. Tingkat lingkungan kerja pada perusahaan yang diberikan kepada karyawan dapat dilihat dari *The facilities to do work, Comfortable work place, Safety* dan *Absence of noise*. Dengan adanya hal tersebut karyawan akan bersedia melakukan aktivitas terhadap perusahaan. Berdasarkan fenomena karyawan PT Surya Trimegah Wisesa kebisingan di dalam ruangan kerja mengganggu konsentrasi karyawan saat melakukan pekerjaan. Untuk kondisi peralatan kerja yang disediakan perusahaan masih kurang baik yaitu terdapat peralatan kerja yang terkadang masih kurang misalnya jaringan dan sistem di perusahaan yang sering mengalami gangguan sehingga tidak bias mencapai target dan menjadikan produktivitas karyawan menurun. Hal ini dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Hasil ini sesuai dengan teori Karena lingkungan dianggap penting, pemimpin perlu memahami sifat lingkungan kerja tempat berlangsungnya kegiatan yang diarahkan pada tujuan dan dapat mengubah lingkungan ini, jika dianggap perlu untuk menciptakan suasana yang lebih sesuai untuk bisnis dan meningkatkan produktivitas karyawan.

Menurut Robbins (2010:378) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi produktivitas kerja, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Di dukung oleh Noviani (2009) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Glory Industrial Semarang II" Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut terdapat pengaruh positif terhadap karyawan bagian produksi PT. Glory Industrial Semarang II.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil ini menunjukkan arah hubungan positif yang artinya semakin meningkatnya kepuasan kerja pada karyawan maka produktivitas karyawan juga akan meningkat. Tingkat kepuasan kerja pada perusahaan yang diberikan di karyawan dapat dilihat dari gaji, promosi dan rekan kerja. Dengan adanya hal tersebut karyawan akan bersedia melakukan aktivitas terhadap perusahaan. Berdasarkan fenomena karyawan PT.Surya Trimegah Wisesa setiap

tahunnya mengaami penurunan karyawan setiap bulannya. Hal ini karena karyawan tidak puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja menempati tempat yang sangat penting dalam proses kerja. Dengan tercapainya kepuasan kerja, seseorang akan berusaha melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Seseorang akan lebih mencintai pekerjaan dan akan terus berusaha mempertahankan pekerjaannya jika orang tersebut mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaannya dapat memberikan manfaat bagi organisasi, artinya apa yang diperoleh dalam bekerja telah memenuhi apa yang dianggap penting sehingga karyawan yang mendapatkan pekerjaan memiliki catatan kerja yang baik yang nantinya akan berkinerja lebih baik dan lebih baik. dapat menghasilkan produksi yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja, Almigo (2014: 50-60). Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sutanto dan Adiwinata (2014) dengan judul penelitian pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Intaf Lumajang sebagian atau bersamaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan interpretasi hasil, dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan Produktivitas PT Surya Trimegah Wisesa Gresik. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas PT Surya Trimegah Wisesa Gresik. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas PT Surya Trimegah Wisesa Gresik.

Saran

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan dan kesimpulan penelitian, maka rekomendasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bagilah PT Wisesa Gresik Pihak Manajemen diharapkan lebih mengembangkan disiplin kerja yang telah diterapkan di perusahaan, sehingga dengan ini diharapkan

perusahaan akan membentuk karyawan yang bekerja sesuai standar yang diharapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Bagi karyawan, kepuasan dalam bekerjasama dengan rekan kerja sangat penting sehingga menjadi tugas berat bagi perusahaan untuk mengurus segala kebutuhan karyawan agar timbul rasa puas dalam bekerja.

Perusahaan secara terbuka menginformasikan program promosi, baik prinsip, dasar, jenis, persyaratan atau langkah penilaian karyawan yang akan dilakukan di perusahaan. Manajemen diharapkan dapat lebih mengevaluasi dan meningkatkan kompensasi yang telah diberikan kepada karyawan, sehingga dengan ini diharapkan perusahaan akan terus membentuk motivasi kerja yang baik yang akan mendukung peningkatan produktivitas karyawan.

Manajemen harus mempertimbangkan untuk memperbaiki lingkungan kerja yang ada di perusahaan. Produktivitas karyawan akan meningkat jika mereka merasa nyaman dengan kondisi di sekitar mereka. Jika mereka merasa nyaman, pekerjaan akan dilakukan dengan baik dan kinerja karyawan akan meningkat.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menambah variabel lain seperti kompensasi, keterampilan kerja, motivasi, kepemimpinan, sebab semakin baik produktivitas karyawan yang dimiliki individu akan berdampak baik bagi kehidupan individu.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwinata, (2014), Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang, Agora Vol. 2, No. 1, 1-9.
- Hantula, D.A. (2015). Job satisfaction: the management tool and leadership responsibility, *Journal of Organizational Behaviour Management*, 35 (1-2), 81-94.
- Hartatik, Puji Indah. (2014). "Buku Praktis Mengembangkan SDM". Jogjakarta: Suka Buku Hasibuan.
- Maya, dkk. (2015). Analisis Disiplin, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo, *Jurnal EMBA*, Vol.3 No.1, Hal 726-736.

- Marvidiantika. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Internasional Journal*, Vol.6 No.4 March,2014.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat, Bandung: Alfabeta,CV.
- Nitisemito, Alex S. (2014). "Manajemen Personalialia". Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noviani, Sari Emilia, (2009). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Glory Industrial Semarang II. Tesis.
- Simanjuntak. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Edisi Ketiga, Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Hal. 141.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. "Organizational Behavior Edition 15". New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. "Manajemen Edisi Kesepuluh". Jakarta: penerbit Erlangga
- Sedarmayanti.(2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima), Bandung : PT. Refrika Aditama.
- Siswadi, Y. (2017), Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1).
- Siagian. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). "Statistika Untuk Penelitian". Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D". Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy.(2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Rivai. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Wiratna. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.