

# MENGUKUR PRODUKTIVITAS KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA (STUDI PADA PT HARAPAN SUKSES JAYA BEKASI)

M. Aziz Winardi

Program Studi Manajemen STIE GICI, Depok  
Aziz.winardi@gmail.com

## Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Harapan Sukses Jaya. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory*). Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pemilihan sampel dilakukan dengan cara *random sampling*. Adapun sampel tersebut berjumlah 64 responden. Hasil penelitian menunjukkan hasil uji secara statistik menunjukkan hasil uji hipotesis secara simultan (Uji- F) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan dengan hasil analisis yaitu nilai  $F_{hitung}$  (501,68) >  $F_{tabel}$  (2,76). Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji-t) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dimana hasil  $t_{hitung}$  (3,089) > nilai  $t_{tabel}$  (2,000), variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dimana hasil analisis  $t_{hitung}$  (2,895) >  $t_{tabel}$  (2,000), dan variabel lingkungan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dimana hasil  $t_{hitung}$  (16,232) >  $t_{tabel}$  (2,000). Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,960 yang berarti bahwa 96% produktivitas karyawan dapat di jelaskan oleh faktor disiplin kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

**Keywords:** *Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Karyawan*

## 1. Pendahuluan

Pesatnya perkembangan dan kemajuan dunia industri saat ini, telah memacu tumbuh dan berkembangnya berbagai jenis barang industri, dan menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi. Salah satu hal yang dapat ditempuh khususnya PT Harapan Sukses Jaya agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat yaitu dengan meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini terbentur dengan adanya sumber daya manusia, maka tenaga kerja sangat berperan dalam menentukan tercapainya tujuan perusahaan. PT Harapan Sukses Jaya merupakan perusahaan penghasil produk Baja Terapan yang bergerak dibidang *manufacturing* untuk industri seng. Disiplin yang baik mencerminkan semakin besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong, semangat kerja, dan tewujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manejer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manejer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena

banyak faktor yang mempengaruhinya. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas yang dapat dicapai. Dengan adanya disiplin antara lain dapat mempengaruhi produktivitas, karena dengan adanya disiplin dapat mewujudkan kinerja yang mampu bersaing dan terus berkembang.

Dalam hal ini, untuk melakukan proses semua itu dibutuhkan sumber daya manusia yang baik dan berkecukupan. Dalam mewujudkan tidak terlepas dari peran karyawan, produktivitas karyawan sangat diperlukan untuk menentukan keberhasilan dari tujuan sebuah organisasi. Salah satu hal yang dapat mendukung terwujudnya produktivitas karyawan didukung adanya disiplin karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian [1], yang berjudul Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta, dimana variabel kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

**Tabel 1. Presensi Tingkat Kehadiran Karyawan PT Harapan Sukses Jaya Tahun 2017**

Bulan	Hadir	Sakit, Izin, Alpha	Total	(%) Kehadiran	(%) Standar Mutu Kehadiran
Januari	157	19	176	89	95
Februari	158	18	176	90	95
Maret	149	27	176	85	95
April	152	24	176	86	95
Mei	155	21	176	88	95
Juni	154	22	176	87	95
Juli	153	22	176	87	95
Agustus	153	20	176	87	95
September	155	20	176	88	95
Oktober	158	17	176	90	95
November	159	17	176	90	95
Desember	154	22	176	87	95
Rata- Rata	155	21	176	88	95

Sumber : PT Harapan Sukses Jaya (2018)

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat dijelaskan bahwa tingkat kehadiran karyawan tidak memenuhi standar mutu kehadiran, dimana capaian kehadiran karyawan setiap bulan dibawah 95% dari standar minimum yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap produktivitas adalah kepuasan kerja karyawan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai nilai-nilai sistem yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan kepuasan yang dirasakannya, sebaliknya semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan individu, maka semakin rendah tingkat yang dirasakannya. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan

yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh [2], menunjukkan hasil penelitiannya bahwa faktor kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pencapaian produktivitas karyawan PT Harapan Sukses Jaya dapat dikatakan belum optimal, hal ini disebabkan salah satunya karyawan merasa kurang puas terutama pada tingkat kesejahteraan karyawan seperti gaji, dan tunjangan lainnya yang dianggap masih dibawah standar.

Selain itu faktor lain yang mempengaruhi produktivitas adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang semestinya lebih diperhatikan oleh perusahaan karena sangat berpengaruh terhadap keadaan produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya lingkungan yang kondusif dan nyaman akan mempengaruhi semangat kerja karyawan, karena lingkungan yang kondusif pada karyawan diharapkan produktivitas kerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja pada perusahaan tentunya masih banyak kekurangan, sebab lingkungan kerja dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal yang tentunya menjadikan produktivitas karyawan akan menjadi maksimal, dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap sejumlah karyawan terkait lingkungan kerja, masalah yang paling dikeluhkan karyawan adalah kebisingan mesin pabrik dan kebersihan lingkungan bekerja yang menyebabkan menjadi kurang nyaman. Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dijelaskan maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam terkait kondisi tersebut. Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh terkait variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja pada PT Harapan.

## **2. Kajian Pustaka**

### **2.1. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu berhubungan dengan produktivitas karyawan relatif banyak dilakukan. Namun demikian penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda seperti penggunaan variabel independen, lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda dan lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan produktivitas karyawan dapat disajikan dibawah ini.

Menurut [1], dalam judul penelitiannya Analisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja pegawai rumah sakit mata Dr. YAP Yogyakarta, dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap lingkungan kerja pegawai Rumah Sakit Mata “Dr.YAP” Yogyakarta. Hal ini berarti pula bahwa apabila disiplin kerja pegawai di Rumah Sakit Mata “Dr.YAP” Yogyakarta semakin meningkat maka produktivitas juga akan mengalami peningkatan. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, terhadap produktivitas kerja pegawai Rumah Sakit Mata “Dr.YAP” Yogyakarta. Dari variabel independen yang diteliti, variabel disiplin kerja adalah variabel yang memiliki pengaruh yang paling besar sebesar terhadap produktivitas kerja. Hasil uji analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel independen (disiplin kerja, lingkungan kerja, dan jaminan sosial) mempunyai kontribusi sebesar 41,5% dalam menjelaskan variabel dependen (produktivitas kerja), sedangkan sisanya 58,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Menurut [3], dalam judul penelitiannya pengaruh keterampilan, upah, motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan, menunjukkan hasil penelitiannya bahwa secara simultan variabel keterampilan, upah, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan hasil secara parsial variabel keterampilan, upah, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Vico Wentr Rumandor, Menurut [4] dalam

penelitiannya dengan judul Motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Kepegawaian dan Diklat daerah Minahasa Selatan. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan secara parsial variabel motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

## 2.2. Pengertian Disiplin

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Dengan paparan tersebut disiplin kerja memang dibutuhkan untuk suatu perusahaan dalam kaitannya untuk mempermudah dan melancarkan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena disiplin kerja yang tertanam pada setiap karyawan akan memberikan kesediaan mereka dalam mematuhi dan menjalankan aturan yang telah ditetapkan demi memajukan perusahaan. Menurut Hasibuan [5], indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya sebagai berikut :

- a. Tujuan dan Kemampuan
- b. Teladan Pemimpin
- c. Balas Jasa
- d. Keadilan
- e. Pengawasan Melekat

## 2.3. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut [5], menyatakan bahwa “*Job satisfaction is the attitude that workers have about their jobs. It result from their perceptions of the job*”. Artinya, Kepuasan kerja adalah tentang perilaku para pekerja tentang pekerjaan mereka. Yang dihasilkan dari persepsi tentang pekerjaan- pekerjaannya. Adapun indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. Upah
- b. Pekerjaan
- c. Kesempatan Promosi
- d. Penyelia
- e. Rekan sekerja

## 2.4. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja [5]. Adapun indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

- a. Hubungan Kerja
- b. Tingkat Kebisingan
- c. Peraturan Kerja
- d. Penerangan
- e. Sirkulasi Udara
- f. Keamanan

## 2.5. Produktivitas Kerja

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antar keluaran (barang- arang atau jasa) dengan memasukan (tenaga kerja, bahan, uang) produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif.Suatu perbandingan antara hasil keluaran masukan.Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. [5], Adapun indikator produktivitas kerja sebagai berikut :

- a. Kemampuan
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai
- c. Semangat Kerja
- d. Pengembangan Diri
- e. Mutu
- f. Efisiensi

## 3. Metodologi Penelitian

### 3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif yaitu sebuah metode penelitian yang bertujuan menggambarkan fenomena atau gejala sosial secara kuantitatif atau menjelaskan bagaimana fenomena atau gejala sosial yang terjadi di masyarakat saling berhubungan satu sama lain.

### 3.2. Populasi dan Sampel

PT Harapan Sukses Jaya dengan keseluruhan jumlah karyawan 176 orang. Dengan pengambilan sampel dengan metode Slovin didapat sampel sebanyak 64 Orang.

### 3.3. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data bertujuan untuk menjawab rumusan masalah maupun hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Data-data yang telah dikumpulkan akan diolah sehingga bisa diambil kesimpulan sesuai dengan jenis uji yang akan digunakan nantinya. Pada akhir kesimpulan itulah nantinya akan diketahui bagaimana pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini.

### 3.4. Persamaan Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian metode analisis yang digunakan analisis regresi linear berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Analisis regresi linear berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih ( $X_1$ ), ( $X_2$ ), ( $X_3$ ),..... ( $X_n$ ) dengan satu variabel terikat. Guna menguji pengaruh beberapa variabel bebas dengan variabel terikat dapat digunakan model matematika sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Produktivitas karyawan)  
a = Konstanta

b1...b3	= Koefisien regresi (konstanta)
X1	= Disiplin
X2	= Kepuasan Kerja
X3	= Lingkungan Kerja
E	= Standar erorr

### 3.5. Uji Validitas

Uji Validitas item merupakan uji instrument data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Suatu instrument dikatakan valid dengan kriteria jika nilai  $R_{hitung} > r_{tabel}$  pada kolom *Corrected Item* pada output Program SPSS. Menentukan nilai  $r_{tabel}$  dengan *degree of freedom* (df) = n-2.

### 3.6. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi atau kepercayaan hasil ukur suatu instrument. Suatu instrument dinyatakan reliabel dengan kriteria nilai *Croncbah Alpha* > 0.60 [6]

### 3.7. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Uji hipotesis secara simultan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , signifikan < 0.05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
2. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , signifikan < 0.05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

### 3.8. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Uji hipotesis secara parsial pada dasarnya untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan :

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

## 4. Hasil dan Pembahasan

### 4.1. Hasil

#### 4.1.1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel dibawah ini:

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah ( orang )	Persentase ( % )
Pria	36	52.3
Wanita	28	43.7
Total	64	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data Diolah)

Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa jenis kelamin pria sejumlah 36 orang (52.3 %) lebih banyak daripada jenis kelamin wanita sebanyak 28 orang (43.7 %).

#### 4.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada Tabel dibawah ini:

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan**

Status Pernikahan	Jumlah ( orang )	Persentase ( % )
Menikah	42	65.6
Belum Menikah	22	34.4
Total	64	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data Diolah)

Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan status pernikahan menunjukkan bahwa status pernikahan responden paling dominan adalah yang menikah yaitu berjumlah 42 orang (65.6%). Berdasarkan status pernikahan responden tersebut di atas memberikan gambaran bahwa karyawan yang bekerja di PT. Harapan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap organisasi demi kesejahteraan keluarganya.

#### 4.1.3. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur itu bisa mengukur apa yang ingin diukur. Guna melihat valid atau tidaknya sebuah data maka kolom yang dilihat adalah kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Dikatakan valid jika  $r_{hitung} > 0,300$ . Untuk melihat tingkat validitas semua item pernyataan kuesioner yang penulis susun, dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian**

No.	Item Pernyataan	$r_{hitung}$	Simpulan
1	Tujuan dan Kemampuan 1	0,484	Valid
2	Tujuan dan Kemampuan 2	0,600	Valid
3	Teladan Pemimpin 1	0,544	Valid
4	Teladan Pemimpin 2	0,429	Valid
5	Balas Jasa 1	0,457	Valid
6	Balas Jasa 2	0,468	Valid
7	Keadilan 1	0,499	Valid
8	Keadilan 2	0,507	Valid
9	Pengawasan Melekat 1	0,577	Valid
10	Pengawasan Melekat 2	0,482	Valid

No.	Item Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	Simpulan
1	Upah 1	0,567	Valid
2	Upah 2	0,612	Valid
3	Pekerjaan 1	0,482	Valid
4	Pekerjaan 2	0,558	Valid
5	Kesempatan Promosi 1	0,506	Valid
6	Kesempatan Promosi 2	0,604	Valid
7	Penyelia 1	0,568	Valid
8	Penyelia 2	0,589	Valid
9	Rekan Sekerja 1	0,504	Valid
10	Rekan Sekerja 2	0,475	Valid

No.	Item Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	Simpulan
1	Hubungan Kerja 1	0,488	Valid
2	Hubungan Kerja 2	0,626	Valid
3	Tingkat Kebisingan 1	0,667	Valid
4	Tingkat Kebisingan 2	0,727	Valid
5	Peraturan Kerja 1	0,692	Valid
6	Peraturan Kerja 2	0,505	Valid
7	Penerangan 1	0,701	Valid
8	Penerangan 2	0,723	Valid
9	Sirkulasi Udara 1	0,659	Valid
10	Sirkulasi Udara 2	0,420	Valid
11	Keamanan 1	0,500	Valid
12	Keamanan 2	0,579	Valid

No.	Item Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	Simpulan
1	Kemampuan 1	0,523	Valid
2	Kemampuan 2	0,628	Valid
3	Meningkatkan hasil yang dicapai 1	0,667	Valid
4	Meningkatkan hasil yang dicapai 2	0,707	Valid
5	Semangat Kerja 1	0,693	Valid
6	Semangat Kerja 2	0,494	Valid
7	Pengembangan Diri 1	0,609	Valid
8	Pengembangan Diri 2	0,661	Valid
9	Mutu 1	0,657	Valid
10	Mutu 2	0,501	Valid
11	Efisiensi 1	0,484	Valid
12	Efisiensi 2	0,661	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r<sub>hitung</sub> yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan SPSS lebih besar dibandingkan nilai r<sub>tabel</sub>



sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan seluruh variabel dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

#### 4.1.4. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan bila alat pengukur tersebut digunakan berkali-kali untuk mengukur gejala yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang atas pernyataan yang disampaikan konsisten dari waktu ke waktu. jawaban seseorang atas pernyataan yang disampaikan konsisten dari waktu ke waktu. sebesar 0,6 atau lebih.

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

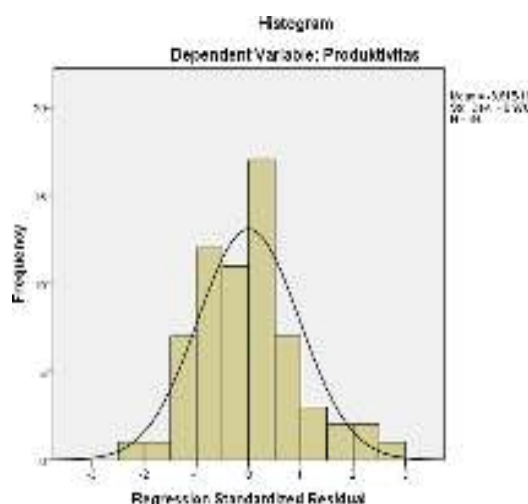
No	Variabel	Nilai Cronbach $\alpha$	Simpulan
1	Disiplin	0,821	Reliabel
2	Kepuasan	0,847	Reliabel
3	Lingkungan	0,893	Reliabel
4	Produktivitas	0,893	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa hasil *Cronbach Alpha* untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrumen penelitian ini handal (*reliabel*) dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

#### 4.1.5. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji ini dapat dilakukan dengan pendekatan histogram, pendekatan grafik maupun pendekatan *Kolmogorv-Smirnov*. Dengan menggunakan analisis *Kolmogorv Smirnov*, data residual dikatakan berdistribusi normal bila nilai *Asymp Sig (2-tailed) > ( $\alpha = 5\%$ )*. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan histogram, hasilnya seperti terlihat pada gambar di bawah ini.

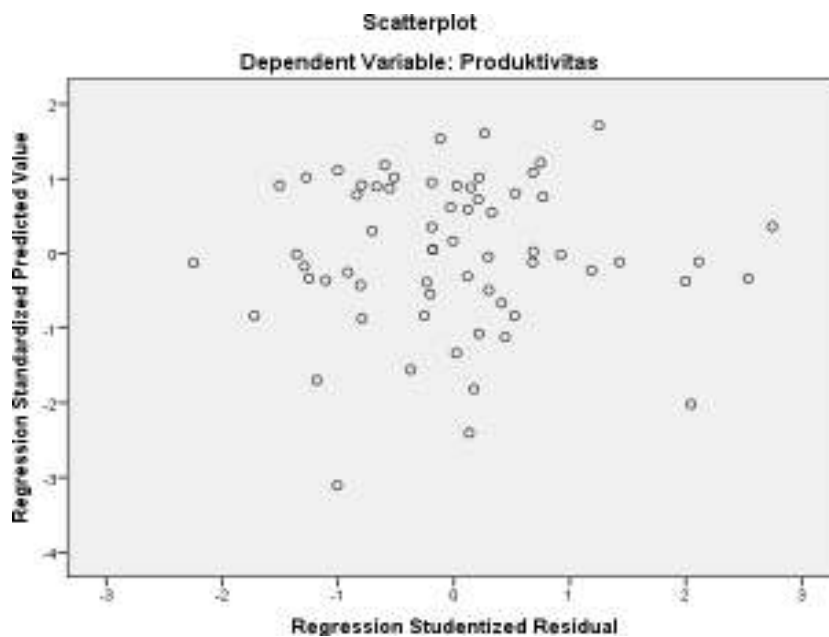


**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas**

Pada grafik histogram di atas terlihat bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh gambar histogram tidak miring ke kanan maupun ke kiri sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi produktivitas karyawan.

#### 4.1.6. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan pendekatan grafik. Dibawah ini penulis sampaikan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan pendekatan grafik.



**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Grafik Scatterplot di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi produktivitas karyawan berdasarkan masukan variabel independennya.

#### 4.1.7. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak. Multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dikatakan terjadi multikolinieritas jika nilai *Tolerance* > 0,1 atau VIF < 10. Di bawah ini disampaikan hasil uji multikolinieritas dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) nya.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	COLLINEARITY STATISTICS			
	Tolerance		VIF	
	Hasil	Simpulan	Hasil	Simpulan
Disiplin	0,604	> 0,1	1,656	< 10
Kepuasan	0,325	> 0,1	3,075	< 10
Lingkungan	0,259	> 0,1	3,866	< 10

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *tolerance* variabel independen yang ada diatas 0,1 serta nilai VIF variabel independennya semua dibawah 10 yang berarti bawah tidak terjadi multikolinieritas.

#### 4.1.8. Persamaan Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan dan pengolahan data dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS), didapatkan tabel *Coefficients*. di bawah ini. Dari tabel tersebut dapat diambil beberapa kesimpulan, salah satunya adalah persamaan regresi linier berganda.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Berganda

#### Coefficients

Model	Unstandardize d Coefficients		Standardize d Coefficient s	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.340	1.508		-1.552	.126		
Disiplin	.145	.047	.100	3.089	.003	.604	1.656
Kepuasan	.165	.057	.128	2.895	.005	.325	3.075
Lingkungan n	.799	.049	.807	16.232	.000	.259	3.866

Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah)

Melihat nilai *Unstandardizet Coefficients Beta* di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas} = -2,340 + 0,145 \text{ Disiplin} + 0,165 \text{ Kepuasan} + 0,799 \text{ Lingkungan}$$

Interpretasi :

- Konstanta sebesar -2,340 diasumsikan jika variabel disiplin, kepuasan dan lingkungan dianggap konstan atau nol maka variabel produktivitas karyawan sebesar -2,340.
- Koefisien regresi variabel disiplin sebesar 0,145 yang berarti jika variabel disiplin mengalami peningkatan satu satuan sementara variabel kepuasan dan lingkungan diasumsikan tetap maka produktivitas karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,145.

- c. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,165 yang berarti bahwa jika variabel kepuasan mengalami peningkatan satu satuan sementara variabel disiplin dan lingkungan diasumsikan tetap maka produktivitas karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,165.
- d. Koefisien regresi variabel lingkungan sebesar 0,799 yang berarti jika variabel lingkungan mengalami peningkatan satu satuan sementara variabel disiplin dan kepuasan diasumsikan tetap maka produktivitas karyawan mengalami peningkatan satuan sebesar 0,799.

#### 4.1.9. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Uji F atau dikenal dengan Uji Simultan bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh semua variabel bebas (*independent*) dalam hal ini Disiplin, kepuasan, dan Lingkungan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (*dependent*) dalam hal ini produktivitas karyawan. Adapun hasil Uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel *Anova* di bawah ini.

**Tabel 7. Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2815.204	3	938.401	501.66	.000
Residual	112.234	60	1.871	8	b
Total	2927.437	63			

Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah)

Tabel 7 diatas menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 501,668. Sementara itu nilai  $F_{tabel}$  yang dilihat pada tabel nilai F adalah 2,760. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai  $F_{hitung} = 501,668 >$  dari  $F_{tabel} = 2,760$ . Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari disiplin, kepuasan, dan lingkungan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Harapan Sukses Jaya.

#### 4.1.10. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Setelah variabel independen dinyatakan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Harapan Sukses Jaya, maka untuk melihat seberapa besar pengaruhnya dapat dilihat pada Tabel Koefisien Determinasi setelah variabel Model Summary hasil perhitungan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS), seperti terlihat di bawah ini.

**Tabel 8. Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.981 <sup>a</sup>	.962	.960	1.36769

Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah)

Tabel 8 diatas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,960 atau 96%. Ini berarti bahwa variabel independen berupa disiplin, kepuasan, lingkungan secara bersama- sama mempengaruhi variabel dependen produktivitas karyawan pada PT Harapan Sukses Jaya sebesar 96% sedangkan sisanya sebesar 4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak

termasuk dalam penelitian ini, misalnya kompensasi, fasilitas, budaya kerja, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

#### 4.1.11. Uji Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Uji t atau yang lebih dikenal dengan nama Uji parsial bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya secara parsial atau sendiri-sendiri. Jadi dalam penelitian ini akan dilihat bagaimana pengaruh disiplin, kepuasan, terhadap produktivitas karyawan pada PT Harapan Sukses Jaya. Hasil Uji t penelitian ini dapat dilihat pada Tabel *Coefficients* sebagai berikut:

**Tabel 9. Hasil Uji t (Uji Parsial)**

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig.		Kesimpulan
Disiplin	3,089	>2,000	0,003	< 0,05	Berpengaruh signifikan
Kepuasan	2,895	>2,000	0,005	< 0,05	Berpengaruh signifikan
Lingkungan	16,232	>2,000	0,000	< 0,05	Berpengaruh signifikan

Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah)

Guna menentukan  $H_0$  maupun  $H_1$  yang ditolak atau diterima maka nilai  $t_{hitung}$  diatas dapat dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) adalah 2,000. Dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Harapan Sukses Jaya karena  $t_{hitung} (3,089) > t_{tabel} (2,000)$  serta nilai signifikansinya di bawah 0,05.
- Secara parsial kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Harapan Sukses Jaya karena  $t_{hitung} (2,895) > t_{tabel} (2,000)$  serta nilai signifikansinya di bawah 0,05
- Secara parsial lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Harapan Sukses Jaya karena  $t_{hitung} (16,232) > t_{tabel} (2,000)$  serta nilai signifikansinya di bawah 0,05.

#### 4.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa variabel disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Harapan Sukses Jaya. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,003 dengan nilai koefisien beta sebesar 0,100. Hasil uji instrumen penelitian juga didapat bahwa indikator motivasi valid dan reliabel. Hasil uji koefisien juga diperoleh bahwa variabel disiplin berkorelasi dengan produktivitas karyawan dengan nilai 1,45 %. Kepuasan kerja merupakan hal penting bagi karyawan, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Begitu juga yang terjadi pada karyawan PT Harapan Sukses Jaya, setelah diteliti ternyata secara ilmiah dan empiris terbukti kepuasan kerja berpengaruh positif yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. sebagaimana hasil dari pengujian hipotesisnya diketahui

bahwa kepuasan kerja memiliki  $t_{hitung}$  sebesar  $501,668 < t_{tabel}$  2,760 dan level signifikansi yang diperoleh sebesar  $0,005 < 0,05$  artinya variabel kepuasan kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Harapan Sukses Jaya. Lebih lanjut, Mangkuprawira (2004) memberikan beberapa cara atau solusi untuk mencegah ketidakpuasan dan meningkat kepuasan pegawai dalam bekerja dengan cara sebagai berikut : 1) Membuat pekerjaan menyenangkan, 2) Pegawai diberikan insentif sesuai dengan prestasi kerjanya, 3) Memberikan suatu pekerjaan kepada pegawai sesuai dengan minatnya, dan 4) Menghindari kebosanan dan pekerjaan yang berulang-ulang.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang semestinya lebih diperhatikan oleh perusahaan karena sangat berpengaruh terhadap keadaan produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya lingkungan yang kondusif dan nyaman akan mempengaruhi semangat kerja karyawan. Karena lingkungan yang kondusif pada karyawan diharapkan produktivitas kerja karyawan meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta sebesar 0,807. Hasil uji instrumen penelitian juga didapat bahwa indikator disiplin valid dan reliabel. Hasil uji koefisien juga diperoleh bahwa variabel disiplin berkorelasi dengan produktivitas karyawan dengan nilai 8,07%. Berdasarkan hasil penelitian disiplin, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Harapan Sukses Jaya. Hasil positif ini memperoleh nilai signifikan sebesar 0,000. Dari hasil uji koefisien determinan juga diperoleh bahwa variabel independen berkontribusi sebesar 96% terhadap variabel dependen. Nilai simultan atau  $F_{hitung}$  berdasarkan tabel Anova diperoleh hasil sebesar 501,668.

## 5. Kesimpulan

### 5.1. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (Uji-F), bahwa variabel disiplin kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Harapan Jaya
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (Uji-t), bahwa variabel variabel disiplin kerja, berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Harapan Sukses Jaya
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (Uji-t) ,bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Harapan Sukses Jaya
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (Uji-t) ,bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Harapan Sukses Jaya

### 5.2.Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa, sebagai berikut :

1. Sebaiknya PT. Harapan Sukses Jaya tetap mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja yang sudah baik agar produktivitas karyawan dapat meningkat. Agar pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan menghasilkan produktivitas yang optimal, maka pekerjaan tersebut harus memberikan kepuasan batin bagi para pekerja atau memotivasi karyawan secara internal. Dan Lingkungan kerja yang kondusif sangat dibutuhkan karyawan dalam meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Perusahaan perlu menyusun analisis kedisiplinan agar bisa terarah dan efektif. Disarankan agar seluruh karyawan harus mempunyai *individual development planning* (IDP) yang berisi rencana pengembangan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk jangka waktu tertentu

3. Bagi PT Harapan Sukses Jaya diharapkan lebih memperhatikan faktor yang berhubungan dengan lingkungan kerja, karena dalam penelitian ini ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih signifikan dibanding variabel yang lain.
4. Selain itu pihak perusahaan jga perlu meningkatkan peraturan untuk perusahaan dan menekankan kepada pimpinan perusahaan supaya menjadi contoh terhadap bawahan supaya terciptanya kondisi yang selalu disiplin.

### Referensi

- [1] Radito, Th. A. (2016). *Jurnal Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai*. JBMA Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IEU Yogyakarta. ISSN 2252-5483. Vol. III, No. 2, September.
- [2] Rumondor, Vico Wentri. (2013). *Jurnal Penelitian Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan*. Jurnal EMBA. Universitas Sam Ratulangi Manado. ISSN 2303-1174. Vol. 1. No. 4 Desember. Hal. 1042-1052.
- [3] Elfaiz Lubis, (2009). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan. Universitas Sumatera Utara
- [4] Edison, Anwar dkk, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [5] Hasibuan, S.P. Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Cetakan kedelapan belas. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- [6] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Cetakan Keduapuluhdua. Bandung :Alfabeta.

