PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. MADUBARU PG/PS MADUKISMO YOGYAKARTA

Rika Alfi Yanti Ramdhani
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Jalan Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul Yogyakarta 55183
No.Telp: 0274 38769 (hotline), 0274387656 ext.199/200 No Fax: 0274387649
Email: rikaalfiyantiramdhani@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the effect of work invironment and work satisfaction on work productivity of employee in PT. Madubaru PG/PS Madukismo Yogyakarta. The sample in this study is that permanent employee PT. Madubaru PG/PS Madukismo Yogyakarta by distributing questionnaires of 54 respondents. Sampling using non-probability sampling with purposive sampling type. The analytical method used is multiple linear regression analysis and using validity, reliability test, classic assumption test, F test, adjusted R^2 and t test.

Results of multiple linear regression analysis shows that the work environment and work satisfaction simultaneously significantly affect the work productivity of the employee, work environment significant positive effect on work productivity of the employee, and work satisfaction significant positive effect on work productivity of the employee. The work satisfaction is the most dominant variable effect on work productivity of the employee. The results of this study indicate that all hypotheses are accepted.

Keywords: Work Invironment, Work Satisfaction, and Work Productivity

PENDAHULUAN

Sektor industri memiliki andil besar dalam peningkatan nilai tambah perekonomian suatu negara. Itulah mengapa banyak negara berlomba- lomba melakukan transformasi dan perombakan terhadap struktur ekonominya, dan beralih menjadi negara industri. Indonesia adalah salahsatu negara berkembang yang berperan dan menjanjikan karena kekayaan alamnya yang begitu melimpah dan sumber daya manusianya yang pandai dalam pengelolaan. Oleh karenanya mengambil peran dalam sektor industri sangat dituntut untuk menjaga dan meningkatkan produktivitasnya dalam persaingan yang semakin ketat tersebut.

PT Madubaru PG/PS Madukismo, salah satu sektor industri gula yang patut dipetimbangkan dalam kesuksesannya melaksanakan kegiatan bisnisnya dengan baik. Terbukti dalam hal ini sejak awal bertahun- tahun silam hingga saat ini, dengan berbagai problemik, dan perjalanan sejarah, perusahaan ini tetap melangsungkan kegiatan bisnis yang stabil. Meskipun pasti ada ritme naik turun yang dialami disetiap periodenya. Badan usaha ini menjadi perseroan terbatas yang didirikan dengan akta notaris pada tanggal 14 Juni 1955 dengan nama PT. Madubaru oleh Sri Sultan Hamengku Buwono IX yang diresmikan pada tanggal 28 Mei 1958 oleh presiden Soekarno. PT. Madubaru memiliki dua pabrik, yaitu Pabrik Gula (PG) dan Pabrik Spritus (PS) Madukismo. Di bawah naungannya, ribuan karyawan dituntut untuk terus produktif.

Menurut Ali et al (2013) "produktivitas adalah konsep yang bergantung pada konteks di mana ia bekerja, merupakan sebuah rasio untuk mengukur seberapa baik suatu organisasi (atau individu, industri, negara) mengubah *input* sumber daya (tenaga kerja, bahan & mesin) menjadi barang dan jasa (*output*)." Produktivitas kerja dalam perusahaan merupakan sebuah tolak ukur mengenai efisien dan efektif tidaknya sistem yang telah berlaku di perusahaan selama ini yang menggambarkan apa saja yang telah terjadi dan bagaimana perusahaan mampu melewatinya dengan terus produktif. Hal ini dapat dilihat dari selisih atau perbandingan antara *input* (pengorbanan) dan *output*nya (hasil).

Ada beberapa faktor yang dapat mendukung dan berpengaruh terhadap produktivitas kerja dalam perusahaan, salahsatu yang peting sebagai bahan pertimbangan yakni faktor sumber daya manusia (karyawan)/ produktivitas kerja karyawan. Menjadi yang paling penting karena hanya sumber daya manusialah yang memiliki akal, rasa, dan kemampuan yang dapat digerakkan dan dikendalikan sendiri untuk dituangkan dalam pekerjaannya. Hal ini serupa dengan yang dikatakan Athar dan Ashah (2015), "Sumber daya manusia (karyawan) merupakan aset penting bagi organisasi/ perusahaan dalam menghadapi persaingan, sehingga karyawan dituntut untuk lebih kreatif, kompeten, inovatif, fleksibel, dan dilatih untuk menangani informasi secara selektif." Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, dua diantaranya yakni lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan selama mereka bekerja, meliputi lingkungan fisik/ yang dapat dilihat dan dirasakan langsung manfaatnya bagi karyawan (meliputi kebersihan, pertukaran udara, pencahayaan, pewarnaan, dan lain sebagainya), lalu ada lingkungan non fisik yakni cukup dirasakan seperti bagaimana hubungan karyawan satu dengan lainnya. Lingkungan kerja dikatakan sudah mendukung atau baik bagi karyawan apabila lingkungan kerja tersebut dapat menunjang dan mendukung jalannya kerja karyawan. Penting ketika karyawan merasa betah, aman, dan nyaman dengan lingkungan kerjanya sebagai tolak ukur mempertahankan dan memaksimalkan produktivitas kerja mereka dengan sendirinya karena akan berefek bagi para karyawan untuk fokus dan melakukan pekerjaannya dengan baik.

Faktor lain yang memberi pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yakni kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri. Ini merupakan salah satu faktor persepsi yang dirasakan langsung oleh karyawan dan merupakan salah satu faktor yang mendukung produktivitas kerja karyawan. Kepuasan kerja ini menceritakan tentang emosi umum/ apa yang dirasakan karyawan terhadap tempat kerja dan pekerjaannya. Apabila karyawan tersebut telah merasa puas dengan pekerjaannya atau apapun yang diperolehnya di tempat kerja maka akan berdampak/

mempengaruhi produktivitas kerjanya. Kepuasan kerja berbicara tentang pencapaian, prestasi kerja, penghargaan diri, keadilan, kesempatan, dan indikator-indikator lainnya. Oleh sebab itu kepuasan kerja atau ketidakpuasan akan memberikan pengaruh pada produktivitas kerja karyawan.

KAJIAN TEORI

Produktivitas Kerja

Stevan Tangen (2002) menjelaskan bahwa produktivitas kerja adalah hubungan antara *output* dan *input* yang merupakan salah satu variabel dasar yang mengatur kegiatan produksi ekonomi serta mempengaruhi daya saing perusahaan. Sondang P (2007) mengatakan bahwa produktivitas adalah upaya memaksimalkan hasil yang harusnya dicapai dengan memaksimalkan pula penggunaan sumber daya dan dana yang ditujukan untuk meraihnya. William P Anthony *et al* (1996) menjelaskan indikator produktivitas dibedakan menjadi 2 komponen utama yaitu *ability (training, education, skills, tools and works in an environment necessary to perform the job) and attitude (motivation, satisfaction and commitment to the job to be performanced).*

Lingkungan Kerja

Menurut Lars Foldspang (2014), indikator Lingkungan Kerja dibagi menjadi 3 yakni; lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikososial dan kesejahteraan lingkungan kerja. Menurut Sharma dan Vijaya (2016) lingkungan kerja adalah lingkungan di mana orang bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Ini berarti sistem, proses, struktur, alat dan semua hal yang berinteraksi dengan karyawan dan mempengaruhi cara kerja positif atau negatif pada kinerja karyawan, bisa didefinisikan sebagai lokasi dimana sebuah tugas selesai. Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua itu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Kepuasan Kerja

Luthans (2011) dalam terjemahannya mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dipandang penting dan melibatkan reaksi, sikap kognitif, afektif, evaluatif, dan keadaannya adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Javed *et al* (2014) mendefinisikan bahwa kepuasan karyawan adalah ukuran yang menceritakan tentang emosi umum karyawan tentang tempat kerja dan pekerjaannya. Menurut Handoko (2000) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Penurunan Hipotesis

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Kyle Shobe (2018) yang berjudul *"Productivity Driven by Job Satisfaction, Physical Work Environment, Management Support and Job Autonomy."* Penelitian yang dilakukan Naser Hoboubi, dkk (2017) yang berjudul *"The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry."*

H1: Terdapat pengaruh positif secara simultan variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.

Penelitian yang dilakukan Shruti Sehgal (2012) yang berjudul *Relationship between Work Environment And Productivity*. Konstantinos Fassoulis (2015) dengan judul *The workplace as a factor of job satisfaction and productivity: A case study of administrative personnel at the University of Athens*. Penelitian yang dilakukan Donny Andika Putra (2016) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Cheminal Indutry.

H2: Terdapat pengaruh positif signifikan variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian yang dilakukan Saharuddin dan Sulaiman (2016) yang berjudul "*The Effect Of Promotion And Compensation Toward Working Productivity Through Job Satisfaction And Working Motivation Of Employees In The Department Of Water And Mineral Resources Energy North Aceh District*." Penelitian yang dilakukan oleh Petri Bockerman dan Pekka Ilmakunnas (2012) dengan judul *"The Job Satisfaction-Productivity Nexus: A Study Using Matched Survey and Register Data."* H.C Kazanas (2004) yang berjudul "*Relationship of job satisfaction and productivity to work values of vocational education graduates*."

H3: Terdapat pengaruh positif signifikan variabel kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.

METODE PENELITIAN

Objek/Subjek Penelitian

Penyusunan penelitian ini penulis melakukan penelitian dengan mengambil obyek penelitian pada PT. Madubaru PG/PS Madukismo Yogyakarta. Subyek penelitiannya adalah para karyawan yang berada di bawah naungannya.

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang bersifat kuantitatif. Data primer merupakan data yang diperoleh lagsung dari sumber pertama.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data menggunakan metode survey dengan kuesioner, jawaban diisi responden dengan skala likert 1-4.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Pengolahan data menggunakan software SPSS 16.0 dengan regresi linier berganda yakni berfungsi menganalisis dua pengaruh yakni variabel independen (X) atau lebih terhadap variabel dependen (Y) (Ghozali, 2011).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	46	85,2 %
Perempuan	8	14,8 %
Total	54	100%

Sumber: Lampiran 2. Data Karakteristik Responden

Uji Validitas

Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

Indikator	Korelasi	*Sig.* Hasil	Keterangan
Produktivitas Kerja 1	0,548**	0,002	Valid
Produktivitas Kerja 2	0,635**	0,000	Valid
Produktivitas Kerja 3	0,497**	0,005	Valid
Produktivitas Kerja 4	0,530**	0,003	Valid
Produktivitas Kerja 5	0,654**	0,000	Valid
Produktivitas Kerja 6	0,735**	0,000	Valid
Produktivitas Kerja 7	0,569**	0,001	Valid

Sumber: Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2 menunjukkan bahwa ke-7 item pertanyaan pada kuesioner variabel produktivitas kerja dapat dikatakan valid karena memenuhi syarat yakni hasil signifikannya ≤ 0,05.

Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Indikator	**Korelasi**	***Sig*. Hasil**	**Keterangan**
Lingkungan Kerja 1	0,527**	0,003	Valid
Lingkungan Kerja 2	0,685**	0,000	Valid
Lingkungan Kerja 3	0,522**	0,003	Valid
Lingkungan Kerja 4	0,639**	0,000	Valid
Lingkungan Kerja 5	0,610**	0,000	Valid
Lingkungan Kerja 6	0,693**	0,000	Valid
Lingkungan Kerja 7	0,635**	0,000	Valid
Lingkungan Kerja 8	0,790**	0,000	Valid
Lingkungan Kerja 9	0,579**	0,001	Valid

Sumber: Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa ke-9 item pertanyaan pada kuesioner variabel lingkungan kerja dikatakan valid karena memenuhi syarat yakni hasil signifikannya ≤0,05.

Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	**Korelasi**	***Sig*. Hasil**	**Keterangan**
Kepuasan Kerja1	0,531**	0,003	Valid
Kepuasan Kerja 2	0,722**	0,000	Valid
Kepuasan Kerja 3	0,656**	0,000	Valid
Kepuasan Kerja 4	0,610**	0,000	Valid
Kepuasan Kerja 5	0,684**	0,000	Valid
Kepuasan Kerja 6	0,621**	0,000	Valid
Kepuasan Kerja 7	0,656**	0,000	Valid
Kepuasan Kerja 8	0,679**	0,000	Valid

Kepuasan Kerja 9	0,610**	0,000	Valid
Kepuasan Kerja 10	0,684**	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa ke-10 item pertanyaan pada kuesioner variabel lingkungan kerja dikatakan valid karena memenuhi syarat yakni hasil signifikannya ≤ 0,05.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana stabil dan konsistensi dari alat pengukur yang digunakan, sehingga memberikan hasil yang relatif konsisten jika pengukuran tersebut diulangi. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai koefisien *alpha cronbach* (α) > 0,6.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	***Cronbach alpha***	**Nilai Kritis (≤)**	**Keterangan**
Produktivitas Kerja (Y)	0,682	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X1)	0,810	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,842	0,6	Reliabel

Sumber: Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach alpha* pada setiap variabel telah reliabel. Karena nilai yang diperoleh dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,60. *Cronbach alpha*

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linear antara variabel independen satu dengan variabel independen lainnya (Ghozali, 2011). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinearity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF).

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Sig	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,000	0,364	2.746	Bebas Multikolinearitas
Kepuasan Kerja	0,000	0,364	2.746	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Lampiran 4.Uji Asumsi Klasik

Tabel 6 dapat dilihat bahwa tidak ada terjadinya gejala asumsi multikolinearitas terhadap variabel-variabel independen. Dengan dibuktikannya nilai tolerance dan VIF dengan nilai *tolerance* sebesar 0,364 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2.746 lebih kecil dari 10 yang menunjukkan tidak terjadinya multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat penyebaran data. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

Tabel 7 Hasil Uji GLJSER Heteroskedastisitas

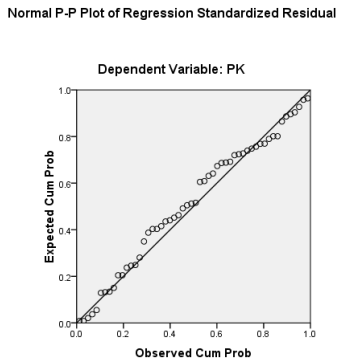
Variabel Independen	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,33	Bebas Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,470	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran 4.Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa tidak ada terjadinya heteroskedastisitas. Hal ini ditunjukkan dengan nilai taraf Sig lingkungan kerja sebesar 0, 33 > 0,05 yang berarti tidak terjadi heterokedastisitas, dan kepuasan kerja dengan nilai taraf Sig sebesar 0,470 > 0,05 yang berarti juga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, *Dependent Variable, Independent variable* atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.



Gambar 1 Grafik Uji Normalitas

Sumber: Lampiran 4.Uji Asumsi Klasik

Gambar 1 uji normalitas memperlihatkan bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dikatakan normal. Sehingga model regresi layak digunakan untuk mengukur variabel produktivitas kerja karyawan berdasarkan variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	**Coeffiients**	**t**	**Signifikan**
	B		
Lingkungan Kerja	0,181	2.187	0,033
Kepuasan Kerja	0,758	9.146	0,000

Sumber: Lampiran 5. Regresi Linier Berganda

Hasil tabel 8 tersebut di atas apabila ditulis persamaan regresi dalam bentuk *standardized coefficient* sebagai berikut :

Y = 0,181 X1 + 0,758 X2

Hasil persamaan regresi berganda tersebut, dijelaskan sebagai berikut :

Variabel lingkungan kerja (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 0,181, artinya semakin baik lingkungan kerja yang diperoleh oleh para karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo Yogyakarta semakin meningkat pula produktivitas kerjanya. Ini menandakan bahwa lingkungan kerja cukup memberi pengaruh yang positif dan tidak bisa dilepaskan dari produktivitas kerja.

Variabel kepuasan kerja (X2) mempunyai pengaruh yangpositif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 0,758, artinya semakin karyawan tersebut merasa puas dengan pekerjaan dan tempat kerjanya maka semakin meningkat pula produktivitas kerjanya.

Berdasarkan hasil data di atas menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja yakni kepuasan kerja yang mana memiliki nilai koefisien yang lebih besr dibandingkan variabel lingkungan kerja.

Uji Simultan (F)

Uji F yaitu pada dasarnya menunjukan apakah semua variabel independen (X) secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) (Ghozali,2011).

Tabel 9 Hasil Uji Simultan (F)

Model	**F**	**Sig.**
Regression	51.093	0,000 [b]

Sumber: Lampiran 5. Regresi Linier Berganda

Uji Koefisien Determiasi (*Adjusted* R^2)

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determiasi (Adjusted R^2)

Model	Adjusted R Square
1	0,654

Sumber: Lampiran 5. Regresi Linier Berganda

Besarnya nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,654. Hal ini berarti 65,4% produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja, sedangkan 34,6% kepuasan konsumen dapat dijelaskan dari variabel lain selain kedua variabel tersebut.

Uji parsial (t)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial atau individual menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2006).

Tabel 11 Hasil Uji Parsial (t)

Model	t	Sig.
Lingkungan Kerja (KL)	2, 187	0,033
Kepuasan Kerja (KK)	9,146	0,000

Sumber: Lampiran 5. Regresi Linier Berganda

Table 11 analisis uji t didapatkan hasil:

Nilai t hitung pada variabel Lingkungan Kerja (X1) adalah sebesar 2,187 dengan nilai signifikansi sebesar 0,033. Karena nilai signifikansi 0,033 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

Nilai t hitung pada variabel kepuasan kerja (X2) adalah sebesar 9,146 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

Pembahasan (Interpretasi)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Madubaru Madukismo Yogyakarta.

Hipotesis pertama menunjukkan pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja bersama- sama secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kyle Shobe (2018), Anna Fitri Anitasari (2007), Saharuddin dan Sulaiman (2016), Naser Hoboubi, dkk (2017) yang mengemukakan bahwa dua diantara variabel- variabel yang paling penting yang mempengaruhi produktivitas kerja yakni lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Jadi kesimpulannya **hipotesis satu diterima.**

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Madubaru PG/PS Madukismo Yogyakarta yang berarti bahwa semakin baik dan memadai lingkungan kerja yang tersedia maka semakin baik dan meningkat pula produktivitas kerja para karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Naser Hoboubi, dkk (2017), Shruti Sehgal (2012), Konstantinos Fassoulis, Nikolaos Alexopoulos (2015), Donny Andika Putra (2016), Swandono Sinaga (2016), dan Yayan Darmayanti (2017). Jadi kesimpulan dari **hipotesis kedua diterima.**

Hasil pengusian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo Yogyakarta. Hal ini sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Petri Bockerman dan Pekka Ilmakunnas (2012), H.C Kazanas (2004), Halkos dan Bausinokis (2010), Saharuddin dan Sulaiman (2016), Anna Fitri Anitasari (2007), yang mana mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki andil yang cukup besar berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga **hipotesis ketiga diterima.**

PENUTUP

Simpulan

1. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama- sama (simultan) terhadap produktivitas kerja PT Madubaru PG/PS Madukismo Yogyakarta.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo Yogyakarta.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo Yogyakarta.
4. Kepuasan kerja merupakan variabel yang dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo Yogyakarta.

Saran

Hasil penelitian yang terdapat dalam analisis menunjukkan semua variabel berdasarkan jawaban responden memiliki kategori yang tinggi sehingga akan lebih baik jika lingkungan kerja dan kepuasan kerja lebih diperhatikan dan ditingkatkan lagi pada produktivitas kerja karyawan, adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, maka dari itu diharapkan PT Madubaru PG/PS Madukismo Yogyakarta untuk lebih meningkatkan dan menjaga terus kualitas lingkungan kerja yang dimiliki, hasil penelitian juga menunjukkan bahwan adanya pengaruh positif dan signiifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja. Maka dari itu diharapkan PT Madubaru PG/ PS Madukismo Yogyakarta terus manjaga dan meningkatkan segala yang mendukung dan yang mempengaruhi kepuasan kerja para karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Variabel yang diteliti masih belum mencukupi untuk mengukur produktivitas kerja sehingga diharapkan pada penelitian berikutnya dapat menambah variabel- variablel yang sesuai seperti misalnya lingkungan kerja dan kepuasan kerja untuk mengukur produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini hanya menggunakan metode survey kuesioner sehingga peneliti tidak dapat mengontrol secara langsung jawaban dari responden dimana bisa saja terjadi kekeliruan atau ketidakjujuran dalam pengisian kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

Andika, Donny. (2016). Pengaruh Lingkugan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Refi Chemical Industry. Skripsi Teknik Industri Universitas Islam Negeri Sunan Kalijag. Yogyakarta.

Andrew, Harrison., Wheeler, Paul., & Whitehead, Carolyn. (2004). The Distributed Workplace : Sustainable Work Environments. London : Spon Press.

Anthony, William, P., Perrewe, Pamela, L., & Michele, Kacmar, K. (1996). *Strategic Human Resource Management (2nd Ed)*. USA : The Dryden Press.

Bockerman, Petri. Ilmakunnas, Pekka. (2012). *"The Job Satisfaction-Productivity Nexus: A Study Using Matched Survey and Register Data"*. Vol.65. Ithaca.

Foldspang, Lars, Mark, M., Lund, L, R., Romer, L, H., Langholz, C, C., Melchior, O, P., Johansson, Ulf., Ahonen, G., & Steinar, A. (2014). *Working Environment and Productivity A Register based Analysis of Nordic enterprises*. Denmark : Rosendahls-Schultz Grafisk.

Ghozali, Imam. (2011). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

H.C. Kazana. (2004). "*Relationship of job satisfaction and productivity to work values of vocational education graduates*". Journal of Vocational Behavior. Volume 12. Issue 12. University of Missouri-Columbia.

Halkos, G & Baisonokis, D. (2010). The Effect of Stress and Satisfaction on Productivity. *International Journal of Productivity and Performance Management*. Vol.59 Issue: 5, PP. 415-431.

Luthans, F., (2011). Organizational Behavior An Evidence Based Approach (12th Ed). New York : Mc Graw-Hill.

Shobe, Kyle. (2018). *"Productivity Driven by Job Satisfaction, Physical Work Environment, Management Support and Job Autonomy"*. Business and Economics Journal. Vol.9 Issue 2.

Sinaga, Swandono. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit Pt.Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau) Skripsi Fisip Universitas Riau. Riau.

Siswanto, Bedjo. (2003). Manajemen Tenaga Kerja. Bandung: Sinar Baru.

Sugiyono. (2013). Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. (Bandung: Alfabeta)