# BAB IV HASIL

# PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## A. Gambaran Umum Obyek/Subyek Penelitian

### 1. Objek Penelitian.

a. Sejarah Singkat PT Madubaru PG/PS Madukismo Yogyakarta

PT Madubaru PG/ PS Madukismo Yogyakarta merupakan satu- satunya pabrik gula dan pabrik spiritus/ Alkohol di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang mengemban tugas untuk mensukseskan program pengadaan pangan Nasional. PT Madubaru PG/PS Madukismo Yogyakarta ini dibangun pada tahun 1955 atas prakarsa Sri Sultan Hamengku Buwono IX, kemudian diresmikan 3 tahun kemudian pada tanggal 29 Mei 1958 oleh Presiden RI Pertama Ir. Soekarno. PT ini memulai produksi kedua pabriknya yakni pabrik gula dan pabrik spiritus pada tahun 1958.

b. Lokasi

Lokasi bangunan yakni di atas lokasi bangunan Pabrik Gula Padokan/ satu yakni di Desa Padokan Kelurahan Tirtonirmolo, Kecamatan Kasihan, Kabupaten Bantul, Propinsi Daerah Istimewa Yogyakata.

c. Status Perusahaan

Status perusahaan yakni Perseroan Terbatas (PT)

d. Kronologi Status Perusahaan dan Perubahan Manajemen

Pada tahun 1955 sampai 1962 berstatus perusahaan swasta, kemudian pada tahun 1962 sampai1966 bergabung dengan perusahaan Negara dibawah BPU-PPN dikarenakan pada masa itu adanya *policy* Pemerintah RI yang mengambil alih semua Perusahaan di Indonesia. Lalu pada tahun 1966 terjadinya pembubaran BPU-PPN dimana mempersilahkan pabrik- pabrik di Indonesia boleh memilih antara tetap sebagai Perusahaan Negara atau keluar menjadi Perusahaan Swasta, sehingga PT Madubaru PG/PS Madukismo Yogyakarta memilih menjadi perusahaan swasta. Kemudian pada tahun 1984 hingga 2004 diadakannya kontrak manajemen dengan PT Rajawali Nusantara Indonesia (RNI) yaitu salah satu BUMN milik Departemen Keuangan RI. Sehingga sejak 2004 hingga saat ini PT Madubaru PG/PS Madukismo Yogyakarta menjadi perusahaan mandiri yang dikelola secara professional dan independen.

e. Visi dan Misi

Visi:

PT Madubaru PG/PS Madukismo Yogyakarta menjadi perusahaan Agro Industri yang unggul di Indonesia dengan petani sebagai mitra sejati.

Misi:

1) Menjadikan gula dan ethanol yang berkualitas untuk memenuhi permintaan pemerintah, masyarakat, dan industry di Indonesia.

2) Menghasilkan produk dengan memanfaatkan teknologi maju yang ramah lingkungan, dikelola secara professional dan inovatif, memberikan pelayanan yang prima kepada pelanggan serta mengutamakan kemitraan dengan petani.

3) Mengembangkan produk/ bisnis baru yang mendukung bisnis inti.

4) Menempatkan karyawan dan *stake holders* lainnya sebagai bagian terpenting dalam proses penciptaan keunggulan perusahaan dan pencapaian *share holder values.*

f. Produksi

1. Produksi utama (dari Pabrik Gula Madukismo)

Gula pasir dengan kualitas SHS IA (*Superior Head Sugar)* atau GKP (Gula Kristal Putih). Mutu produksi dipantau oleh P3GI Pasuruan (Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia).

2. Produksi sampingan (dari Pabrik Spiritus Madukismo)

Alkohol murni dan spiritus bakar.

3. Hasil produksi rata- rata pertahun:

    a. Pabrik Gula: Bahan baku tebu 400.000- 500.000 ton pertahun, hasil gula SHS: ± 35.000 ton pertahun.

    b. Pabrik Spiritus: Bahan baku tetes dari PG Madukismo ± 30.000 ton per tahun, dan hasil alcohol: ± 8 juta liter per tahun.

g. Struktur Organisasi PG/PS Madukismo

*PT. Madu Baru PG/PS Madukismo dipimpin seorang Direktur yang dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh Satuan Pengawasan Intern (SPI), Kepala Bagian Tanaman, Kepala Bagian Instalasi, Kepala Bagian Akuntansi dan Keuangan, Kepala Bagian SDM dan Umum dan Kepala Bagian Pabrik Spiritus. Setiap perangkat perusahaan memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing, dimana divisi terbagi meliputi:*

1. *SDM dan Umum*
2. *Akuntansi dan Keuangan*
3. *SPI*
4. *Pemasaran*
5. *Instalasi*
6. *Tanaman*

7. *Pabrikasi*

8. *Pabrik Spiritus*

h. Tenaga Kerja

*Tenaga kerja merupakan salah satu unsur penting dalam melaksanakan proses produksi di suatu perusahaan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawan maka perusahaan harus memiliki manajemen pengendalian yang baik terhadap tenaga kerjanya sehingga produksi perusahaan yang ditingkatkan minimal dipertahankan sama dengan produksi periode sebelumnya. Tenaga kerja di PT. Madu Baru PG/PS Madukismo dibedakan menjadi 2 macam, yaitu :*

1. Tenaga kerja tetap

*Tenaga kerja tetap adalah tenaga kerja yang dipekerjakan dalam waktu yang tidak tentu dan saat dimulai hubungan kerja diawali dengan masa percobaan selama 3 bulan. Karyawan tetap bekerja sepanjang tahun selama musim giling ataupun tidak. Tenaga kerja tetap dibedakan atas staf dan non staf.*

2. *Tenaga kerja PKWT (Perjanjian Kontrak Waktu Tertentu)*

*Tenaga kerja PKWT ialah tenaga yang dipekerjakan untuk jangka waktu tertentu dan pada awal dimulainya hubungan kerja tanpa masa percobaan kerja. Karyawan jenis ini biasanya akan melamar*

*pada musim giling dan bekerja dengan sistem kontrak hanya selama musim giling saja. Karyawan tidak tetap dapat dibedakan lagi menjadi 2 jenis, yaitu :*

*a. Karyawan PKWT Dalam*

*Karyawan PKWT dalam bekerja pada bagian yang terlibat langsung dalam proses produksi seperti karyawan penimbangan tebu, karyawan unit gilingan dan karyawan unit masakan. Masa kerjanya adalah satu kali masa gilingan.*

*b. Karyawan PKWT Luar*

*Karyawan musiman bekerja pada bagian sekitar amplasemen namun tidak terlibat langsung dengan bagian proses produksi. Karyawan yang termasuk jenis ini antara lain pekerja lintasan rel, pekerja derek tebu, supir dan pembantu supir traktor, juru tulis gudang dan pekerja pengambil contoh tebu untuk analisa laboratorium. Masa bekerjanya sama dengan karyawan PKWT dalam yaitu satu kali masa gilingan. Pada musim giling, PT. Madu Baru PG/PS Madukismo beroperasi selama 24 jam dengan pembagian tiga shift kerja untuk karyawan bagian pabrikasi. Tabel di bawah adalah pembagian jam kerja untuk tiap shift.*

i. Jaminan Sosial:

1. Hak Pensiun untuk Karyawan Tetap (Pimpinan dan Pelaksana) dimasing- masing divisi.
2. Perumahan Dinas untuk Karyawan Tetap
3. Poliklinik dan Klinik KB Perusahaan untuk karyawan dan keluarganya.
4. Program JAMSOSTEK (Jaminan Sosial Tenaga Kerja) untuk semua karyawan.
5. Biaya pengobatan, dll.

**2. Subyek Penelitian**

Subyek penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja di PT. Madubaru PG/PS Madukismo Yogyakarta, yang merasakan langsung bagaimana lingkungan kerjanya, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja yang dihasilkan selama disana.

a. Analisis Deskriptif Responden

Data yang telah diperoleh melalui penyebaran kuesioner dkemudian diklasifikasikan berdasarkan karakteristik usia responden, jenis kelamin, masa kerja, dan divisi para karyawan di PT. Madubaru PG/PS Madukismo Yogyakarta. Lebih jelasnya karakteristik responden yang digunakan akan diuraikan sebagai berikut:

1) Karakteristik Berdasarkan Usia

**Tabel 4. 1**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

| Umur | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|---|---|---|
| 25-30 tahun | 26 | 48,1% |
| 31-50 tahun | 26 | 48,1% |
| >50 tahun | 2 | 03,7% |
| Total | 54 | 100% |

Sumber: Lampiran 2. Data Karakteristik Responden

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan usia didominasi oleh responden yang berusia 25-30 tahun dan 31-50 tahun dengan jumlah dan persentase yang sama besar yakni masing-masing sejumlah 26 orang (48,1%), sementara responden yang paling kecil jumlahnya yakni pada usia >50 yakni sejumlah 2 orang (03,7%).

2) Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4. 2**

**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

Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh laki- laki yakni dengan jumlah 46 orang dengan persentase (85,2%), sementara jenis kelamin perempuan sejumlah 8 orang dan persentase (14,8%).

3) Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 4. 3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

| **Masa Kerja** | **Jumlah Responden** | **Persentase (%)** |
|---|---|---|
| < 5 tahun | 26 | 48,1% |
| 6- 10 tahun | 15 | 27,8% |
| 11-15 tahun | 7 | 13,0 % |
| >15 tahun | 6 | 11,1 % |
| Total | 54 | 100% |

Sumber: Lampiran 2. Data Karakteristik Responden

Dari Tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerjanya didominasi oleh responden yang telah bekerja selama <5 tahun yakni sejumlah 26 orang (48,1%) sementara responden terkecil yakni >15 tahun dengan berjumlah 6 orang (11,1%).

4) Karakteristik Berdasarkan Divisi

**Tabel 4. 4**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi**

| Divisi | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|---|---|---|
| SDM | 9 | 16,7% |
| Akuntansi | 4 | 07,4%% |
| SPI | 2 | 03,7% |
| Pemasaran | 9 | 16,7% |
| Instalasi | 6 | 11,1% |
| Tanaman | 10 | 18,5% |
| Pabrikasi | 5 | 09,3% |
| Pabrik Spiritus | 9 | 16,7% |
| Total | 54 | 100% |

Sumber: Lampiran 2. Data Karakteristik Responden

Dari Tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan divisi didominasi oleh responden yang berada di divisi tanaman sebanyak 10 orang (18,5%), sementara yang terkecil pada divisi SPI yakni sejumlah 2 orang (03,7%).

## B. Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipergunakan. Suatu item kuesioner dikatakan valid apabila signifikansi ≤ 0,05 (5%).

a. Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

**Tabel 4. 5**

**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

Berdasarkan table 4.5 menunjukkan bahwa ke-7 item pertanyaan pada kuesioner variabel produktivitas kerja dapat dikatakan valid karena memenuhi syarat yakni hasil signifikannya ≤ 0,05.

b. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

**Tabel 4. 6**

**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 table 4.6 menunjukkan bahwa ke-9 item pertanyaan pada kuesioner variabel lingkungan kerja dikatakan valid karena memenuhi syarat yakni hasil signifikannya ≤0,05.

c. Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)

**Tabel 4. 7**

**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 table 4.7 menunjukkan bahwa ke-10 item pertanyaan pada kuesioner variabel lingkungan kerja dikatakan valid karena memenuhi syarat yakni hasil signifikannya ≤ 0,05.

2. 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 4. 8**

**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 4.8 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*

3. Uji Asumsi Klasik
   a. 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). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

**Tabel 4. 9**

**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 4.11 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.

b. 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 4. 10**

**Hasil Uji GLJSER Heteroskedastisitas**

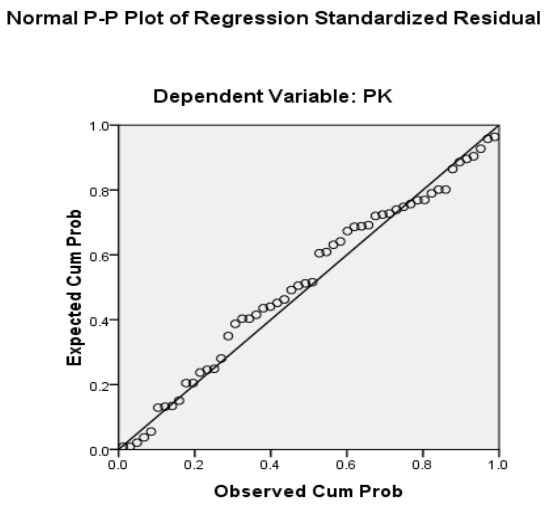
| Variabel Independen | Sig | Keterangan |
|---|---|---|
| Lingkungan Kerja | 0,33 | Bebas Heteroskedastisitas |
| Kepuasan Kerja | 0,470 | Bebas Heteroskedastisitas |

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, 512 > 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.

c. 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 4.1

Grafik Uji Normalitas

Sumber: Lampiran 4.Uji Asumsi Klasik

Gambar uji normalitas 4.1 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.

4. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)
   a. Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4. 11**

**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 4.11 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 :

1. 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.

2. 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.

3. 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.

b. 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). Berdasarkan hasil uji F didapatkan Fhitung sebesar 51.093 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang meliputi lingkungan kerja dan kepuasan kerja bersama-sama berpengaruh secara nyata terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Hasil perhitungan ini menggunakan SPSS dapat dilihat pada table 4.12:

**Tabel 4. 12**

**Hasil Uji Simultan (F)**

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

Sumber: Lampiran 5. Regresi Linier Berganda

c. Uji Koefisien Determiasi (*Adjusted* $R^2$)

**Tabel 4. 13**

**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.

d. Uji parsial (t)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial atau individual menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2006). Hasil pengujian regresi uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. 14**

**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 4.14 analisis uji t didapatkan hasil:

1) Nilai thitung 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.

2) Nilai thitung 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.

b. Pembahasan (Interpretasi)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Madubaru Madukismo Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis di atas maka dapat diketahui pengaruh dari masing- masing variabel independen terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara keseluruhan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum sudah cukup baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya persetujuan yang tinggi dari responden terhadap kondisi masing-masing variabel penelitian.

1. Hipotesis pertama menunjukkan pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja bersama- sama secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian uji F menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama- sama dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo Yogyakarta. Semakin baik lingkungan kerja dan semakin tercipta kepuasan kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja di PT Madubaru PG/PS Madukismo Yogyakarta. 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.

Lingkungan kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dikarenakan kedua variabel tersebut berhubungan langsung dengan karyawan di tempat kerjanya

PT Madubaru PG/ PS Madukismo Yogyakarta telah menerapkan dan memperhatikan dengan baik penyediaan lingkungan kerja karyawan serta bagaimana supaya karyawan secara kepuasan kerja dapat terpenuhi dengan baik. PT Madubaru PG/PS Madukismo Yogyakarta mewujudkan kepeduliannya tersebut terhadap karyawan dengan menyediakan fasilitas kerja yang mamadai, meskipun ruangan terlihat pengap dan sempit namun dapat ditanggulangi dengan dukungan lainnya semisal ac dan tata letak yang efisien sehingga memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya juga merasa aman serta nyaman di tempat kerja. Jadi kesimpulannya hipotesis tersebut **diterima.**

2. 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) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah faktor yang tidak bisa dilepaskan dari

produktivitas karena lingkungan kerja adalah pendukung utama terjadinya produktivitas kerja baik itu yang terutama produktivitas kerj karyawan pada perusahaan/ organisasi tersebut.

PT Madubaru PG/PS Madukismo Yogyakarta menyediakan sarana dan prasarana yang cukup memadai dalam menunjang jalannya operasional perusahaan, sehingga dalam jangka waktu yang lama ini PT Madukismo PG/ PS Yogyakarta cukup mengungguli dalam hal produktif. Jadi kesimpulan dari hipotesis kedua tersebut **diterima.**

3. 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.

   Para karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo Yogyakarta cenderung mengungkapkan kepuasan kerja mereka yang baik terhadap pekerjaan mereka, meskipun pasti ada sisi ketidakpuasan namun sejauh penelitian ini rata- rata para karyawan mengungkapkan kenyamanan, keamanan, dan

kepuasan mereka dalam melakukan pekerjaannya. Jadi kesimpulan dari Hipotesis tersebut **diterima.**