

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA UD SINAR ABADI

K. W. Lestari¹, N. M. A. Widiastini²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
e-mail: kadekwidya1102@gmail.com, ary.widiastini@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh (1) lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan, (2) lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, (4) kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Sinar Abadi. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada UD Sinar Abadi, objeknya adalah lingkungan kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan. Populasi penelitian ini berjumlah 30. Data dikumpulkan dengan pencatatan dokumen, wawancara, dan kuesioner terstruktur serta dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan, (2) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, (4) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar pada UD Sinar Abadi.

Kata kunci : kepuasan kerja, lingkungan kerja, produktivitas kerja

Abstract

This study aims to obtain explanatory findings that are tested on the effect of (1) work environment on work productivity through employee job satisfaction, (2) work environment on employee job satisfaction, (3) work environment on employee work productivity, (4) job satisfaction on employee performance. productivity of employees at UD Sinar Abadi. The research design used in this study is a causal quantitative research design. The subjects in this study were all employees at UD Sinar Abadi, the objects were the work environment, job satisfaction and employee productivity. The population of this study amounted to 30. Data were collected by recording documents, interviews, and structured questionnaires and analyzed using path analysis. The results obtained in this study indicate that (1) the work environment has a positive effect on work productivity through employee job satisfaction, (2) the work environment has a positive effect on employee job satisfaction, (3) the work environment has a positive effect on employee work productivity, (4) Job satisfaction has a positive effect on employee work productivity as much as at UD Sinar Abadi.

Keywords : job satisfaction, work environment, work productivity

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sebuah kesanggupan yang dimiliki bersumber dari buah pemikiran seseorang. Adanya pekerja diperusahaan adalah sebuah kunci perusahaan dalam berkegiatan (Hasibuan, 2003). Ketidak beradaan pekerja perusahaan nantinya akan kesulitan dalam mencapai sebuah target maupun dalam bersaing (Rismayanti, 2018). Hal ini searah dengan pernyataan dari Bahtiar (2018) bahwa sebuah sdm adalah yang terpenting dan sangatlah dibutuhkan sebuah usaha agar berjalan dengan baik serta mampu mencapai tujuannya. Agar perusahaan dapat mencapai tujuannya, peningkatan produktivitas kerja oleh karyawan sangat perlu dilakukan sehingga perusahaan bisa terus bertumbuh dan dapat mencapai target yang telah ditentukan sebelumnya.

Produktivitas kerja merupakan sebuah pengetahuan untuk mendapatkan sebuah pencapaian yang penuh dari ketersediaan sebuah fasilitas, sehingga diperolehnya sebuah pencapaian yang berdampak baik terhadap keberlangsungan perusahaan (Siagian, 2001).

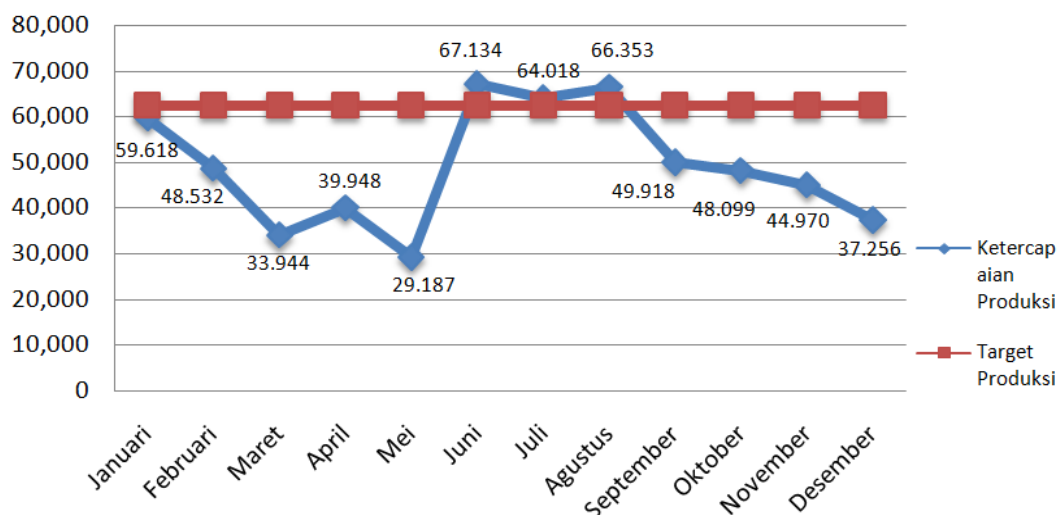
Menurut Sinungan (dalam Busro, 2018) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah kesanggupan individu ataupun kelompok dalam menghasilkan sesuatu yang sebelumnya telah dirundingkan bersama dimana penyelesaiannya dalam kurun waktu yang singkat.

Lingkungan bekerja pada suatu perusahaan merupakan kunci dalam meningkatkan produktivitas pekerja (Mutia dalam Putra, 2016). Sehgal (dalam Putra, 2016) mengatakan bahwa sebuah lingkungan mampu membuat timbulnya kenyamanan terhadap seseorang dan akan berdampak pada tingkat hasil kerjanya. Pernyataan tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sutresna (2015) dan juga sejalan dengan penelitian Senata (2014). Lingkungan kerja merupakan dimana para karyawan tersebut bekerja (Ahyari, 2005). Lingkungan kerja adalah seluruh beban yang ada, dimana pekerja berada dan bekerja dengan baik, cara bekerja dan peraturan dalam bekerjanya baik untuk perorangan maupun untuk keseluruhan (Sedarmayanti, 2009). Menurut Mardiana (2005) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat dimana para pekerja nantinya melaksanakan keseluruhan pekerjaannya setiap harinya. Sebuah lingkungan yang nyaman nantinya mampu membuat para pekerja merasakan keamanan dan kemungkinan para pekerja bekerja secara maksimal lebih besar.

Selain faktor lingkungan kerja, kepuasan kerja mampu memaksimalkan produktivitas para pekerja, sehingga makin besarnya tingkat puasanya para pekerja akan berdampak terhadap tingkat produktivitas (Bockerman dalam Putra, 2016). Hal tersebut searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Bahtiar (2018) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut Suwanto dan Priansa (2011) yang mengatakan kepuasan kerja merupakan sebuah teknik seseorang dalam menilai buah hasil kerjanya. Sedangkan kepuasan kerja menurut Luthans (2006) merupakan sebuah perasaan positif yang sumbernya dari evaluasi kerja ataupun berasal dari pengalaman orang lain.

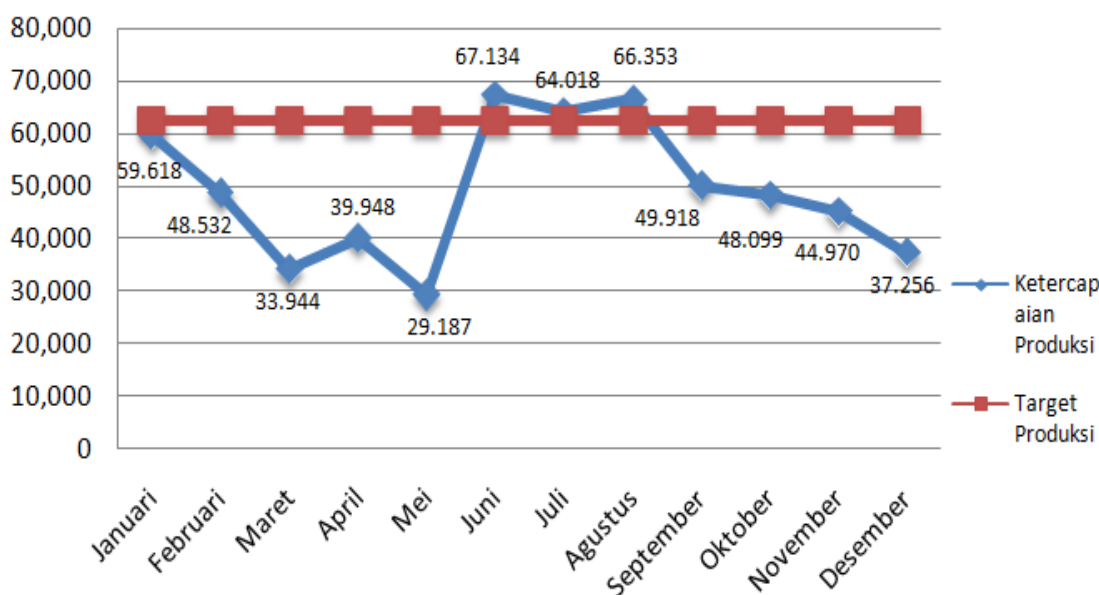
Usaha Dagang (UD) Sinar Abadi merupakan perusahaan yang berkecimpung dalam usaha produksi jajanan kering kering beralamat di Jalan Wibisana No. 70 Lingkungan Tegal Mawar Kelurahan Banjar Bali Singaraja. UD Sinar Abadi sudah berdiri sejak tahun 2005 hingga sekarang dan memiliki karyawan sebanyak 30 karyawan. Berdasarkan hasil penelitian awal yang diperoleh di UD Sinar Abadi menunjukkan bahwa produktivitas karyawan terbilang sangat rendah, dimana dapat dilihat dari hasil wawancara awal yang dilakukan terhadap Bapak Wayan Sadia yang merupakan manajer utama sekaligus pemilik UD. Sinar Abadi. Beliau menyatakan bahwa rata-rata produktivitas karyawan belum memenuhi target.

Produktivitas karyawan belum optimal dapat dilihat dari tidak tercapainya target hampir disetiap bulannya, meskipun ada beberapa bulan target tersebut tercapai. Produksi tidak hanya dilakukan oleh karyawan bagian produksi saja, tetapi karyawan bagian lain seperti bagian administrasi, pengiriman, pemasaran dan pengawasan juga ikut melakukan produksi. Hal ini karena karyawan pada bagian lain selain produksi hanya menggunakan sedikit jam kerja untuk mengerjakan tugas pokok sesuai bagiannya, sisanya karyawan akan menggunakan jam kerja yang tersisa untuk ikut melakukan proses produksi. Jadi, seluruh karyawan UD Sinar Abadi berkontribusi terhadap produksi perusahaan. Pencapaian produksi dan target produksi dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Target Produksi dan Ketercapaian Produksi UD Sinar Abadi Tahun 2018

Karyawan tidak selalu dapat memenuhi target produksi di setiap bulannya seperti yang telah ditetapkan perusahaan. Target produksi memang sudah ditetapkan perusahaan karena UD Sinar Abadi sudah menjadi penyuplai kue kering tetap pada beberapa daerah di Bali seperti Denpasar, Negara, Klungkung, Bangli, Tabanan, Karangasem dan Buleleng tentunya. Perusahaan menetapkan target produksi setiap bulan sebanyak 62.500 bungkus produk kue kering meliputi kue pia berbagai rasa (duren, kacang ijo, coklat, keju), kue potongan berbagai rasa (coklat, stroberi, vanilla, pandan), kue utir-utir, kue sus, dan pie susu. Tetapi pada tahun 2018, rata-rata yang berhasil dicapai karyawan hanya 49.081 bungkus kue atau sekitar 79%.



Gambar 2. Target Produksi dan Ketercapaian Produksi UD Sinar Abadi Tahun 2019

Masalah ketidak tercapaian target produksi terus terjadi hingga tahun berikutnya yaitu pada tahun 2019. Dilihat dari gambar 1.2 menunjukkan bahwa pekerja tidak dapat menyelesaikan target produksi yang telah ditentukan oleh pihak usaha. Padahal melalui pertimbangan permintaan pasar yang mulai berkurang, perusahaan mengambil kebijakan untuk menurunkan jumlah target produksinya menjadi 52.500 bungkus kue. Akan tetapi, hal tersebut juga belum bisa membuat karyawan dapat memenuhi target produksi perusahaan.

Rata-rata jumlah produksi karyawan tahun 2019 hanya bisa mencapai 38.267 bungkus kue atau sekitar 73%. Dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan belum bisa mencapai target produksi yang telah ditetapkan dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2019. Hal tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan terus menurun yang diduga karena kurangnya lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Lingkungan kerja pada UD Sinar Abadi dirasa kurang memberikan kenyamanan bagi karyawannya seperti pencahayaan yang kurang merata khususnya pada ruangan produksi. Setelah dilakukan wawancara kepada beberapa karyawan, bahwa memang benar karyawan merasa pencahayaan pada ruangan tersebut masih kurang, karena pada ruangan produksi hanya mengandalkan cahaya matahari sebagai penerangan. Hal ini dikarenakan karena kegiatan produksi dilakukan dari pagi hingga sore hari saja. Tetapi jika musim penghujan tiba, cahaya matahari biasanya akan sulit didapat karena ditutupi oleh cuaca yang mendung. Pencahayaan yang kurang ini menyebabkan karyawan lebih cepat merasakan kelelahan pada mata dan menurunkan daya konsentrasi pada karyawan.

Pada kondisi lain, suhu panas juga mengganggu kenyamanan karyawan. Udara panas yang dihasilkan dari alat pemanggang kue menyebar ke seluruh ruangan produksi sehingga karyawan merasakan suhu panas pada ruangan tersebut. Ditambah lagi dengan sirkulasi udara yang kurang pada ruangan produksi membuat udara panas semakin terasa. Perusahaan sudah menyediakan pendingin udara berupa 2 buah kipas angin di sudut ruangan produksi. Akan tetapi salah satu dari kipas angin tersebut rusak, sehingga karyawan saat ini hanya mengandalkan 1 unit kipas angin dan hembusan angin yang masuk lewat jendela. Jika hembusan angin dari luar ruangan minim, maka udara panas diruangan akan lebih dirasakan oleh para pekerja. Sehingga berdampak kepada ketidak nyaman berlama-lama berada di ruangan tersebut, akibatnya karyawan banyak yang memilih mendahului pulang sebelum jam kerja berakhir.

Ruang produksi yang kurang tertata rapi juga menjadi faktor pengganggu kenyamanan karyawan UD Sinar Abadi contohnya seperti pada ruangan penempatan tepung. Hal ini dapat dilihat dari sisa-sisa tepung yang berserakan dilantai pada ruangan penempatan tepung. Tidak hanya diruangan penempatan tepung saja, sisa-sisa tepung juga bertebaran di lantai ruangan produksi, padahal kegiatan karyawan sebagian besar dilakukan di ruang produksi. Akibat dari banyaknya sisa tepung yang berserakan dilantai membuat lantai menjadi licin yang dapat membahayakan para karyawan jika karyawan sampai tergelincir saat melintas pada lantai tersebut. Dari hal tersebut, diketahui bahwa lingkungan kerja pada UD Sinar Abadi masih dikatakan kurang nyaman bagi karyawannya. Hal ini juga yang mungkin mempengaruhi produktivitas karyawan UD Sinar Abadi sehingga menjadi kurang optimal.

Selain lingkungan kerja yang menjadi masalah pada UD. Sinar Abadi, faktor lain yang menjadi masalah adalah kondisi kepuasan kerja pada karyawan dirasa masih rendah. Dari hasil wawancara yang dilakukan pada karyawan UD Sinar Abadi dapat diketahui bahwa pekerjaan yang monoton setiap harinya menjadi alasan beberapa karyawan cepat merasa bosan dengan pekerjaannya sendiri. Pekerjaan yang dikerjakan berulang kali dalam kurun waktu yang terbilang cukup panjang menjadi pemicu karyawan semakin malas untuk mengerjakan pekerjaannya dengan cepat sehingga produktivitas karyawan menjadi menurun.

Ditambah lagi dengan tidak adanya promosi jabatan bagi karyawan yang sudah bekerja selama bertahun-tahun. Bukan hanya itu, karyawan juga merasa tidak terpuaskan dengan gaji karena masih dibawah UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota). Menurut Peraturan Gubernur Bali Nomor 91 Tahun 2019 UMK Kabupaten Buleleng sebesar Rp. 2.338.850,00 namun gaji yang diperoleh karyawan rata-rata masih dikisaran angka Rp. 2.000.000 saja dan jumlah tersebut dapat disimpulkan belum sesuai dengan standar UMK yang ditetapkan sehingga hal tersebut juga diduga menjadi salah satu pemicu berkurangnya produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, perlu dilakukan penelitian pada UD Sinar Abadi dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD Sinar Abadi".

Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan

Memperhatikan faktor-faktor lingkungan kerja agar menjadi lebih baik seperti pencahayaan, kebisingan, kebersihan, warna dan yang lainnya dapat menyebabkan pekerja merasakan kenyamanan saat melaksanakan pekerjaannya yang pada akhirnya pekerja tersebut puas dan bersemangat saat menyelesaikan beban kerja yang dimilikinya yang berdampak pada produktivitas pekerja meningkat. Hal tersebut searah dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Rusyana (2011) bahwa ketersediaan suasana kerja yang nyaman mampu berpengaruh terhadap tingkat kepuasan para pekerja yang dimana pada akhirnya mampu mengangkat tingkat produktivitas para pekerja. Pernyataan tersebut searah dengan penelitian Kristina (2014). Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan. H1: Ada pengaruh X_1 terhadap Y melalui X_2 Hubungan X_1 terhadap Y

Keadaan kerja pekerja adalah penentu yang cukup signifikan dimana mampu mempengaruhi sifat seseorang dalam kaitannya pada saat bekerja. Keadaan kerja dapat membahayakan pekerja seperti halnya debu halus yang mampu mengganggu pernafasan sehingga akan mempengaruhi aktivitas pekerja. Hal ini sama seperti yang dikemukakan oleh Afani (2008) yaitu keadaan bekerja yang kondusif dilihat dari sirkulasi udara yang baik, serta adanya cahaya yang baik serta tidak adanya gangguan terhadap pekerja sehingga menyebabkan hilangnya konsentrasi, selain itu keadaan ruangan serta penempatan fasilitas yang baik dan nyaman mampu membuat para pekerja bekerja dengan baik.

Lingkungan kerja mampu memberikan kenyamanan pada para pekerja pada saat mereka bekerja, dimana dengan kenyamanan tersebut pekerja merasa terpuaskan dengan keadaan sekitarnya. Pernyataan tersebut diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kristina (2014) yang menyebutkan bahwa X_1 berpengaruh terhadap X_2 . Jadi dapat disimpulkan bahwa X_1 berpengaruh terhadap X_2 . H2: Ada pengaruh X_1 terhadap X_2 . Hubungan X_1 terhadap Y

Lingkungan bekerja pada sebuah perusahaan merupakan penentu guna memaksimalkan produktivitas pekerja (Mutia dalam Putra, 2016). Hal tersebut diperkuat dengan hasil penelitian Yuliandari (2018) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja dan produktivitas kerja. Sehgal (dalam Putra, 2016) mengatakan bahwa dibelakang lingkungan yang nyaman mampu menimbulkan sebuah kenyamanan dan menimbulkan peningkatan dalam aktivitas kerja pekerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa X_2 berpengaruh terhadap Y. H3: Ada pengaruh X_1 berpengaruh terhadap Y Hubungan X_2 berpengaruh terhadap Y

Menurut Bahtiar (2018) berpendapat bahwa jika seorang pekerja mempunyai sebuah kepuasan kerja yang besar terakit pekerjaannya, maka pekerja nantinya akan mempunyai aktivitas kerjanya yang maksimal. Sebaliknya jika pekerja mempunyai sebuah kepuasan kerja rendah kaitannya dengan kerjanya, maka pekerja tersebut memiliki peluang bahwa aktivitas kerjanya tidak maksimal. Dessy (2008) menyatakan bahwa terpuaskannya pekerja menjadi salah satu kunci yang tidak dapat diganggu gugat dapat meningkatkan tingkat tepat gunanya pekerja. Terpuaskannya pekerja akan membuat pekerja memaksimalkan pekerjaan yang dimilikinya. Menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tekun merupakan hal yang dapat meningkatkan ketepatan guna pekerja yang dimana erat kaitannya dengan kemakmuran perusahaan.

Viteles (dalam Dessy, 2008) menyatakan para pekerja yang memiliki perasaan terpuaskan merupakan pekerja yang aktif bekerja. Pekerja dikatakan aktif dalam bekerja jika pekerja tersebut dapat memberikan buah hasil yang lebih banyak dibandingkan pekerja lainnya dalam kurun waktu yang bersamaan. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa pekerja yang dapat memperlihatkan sebuah hasil yang maksimal sesuai dengan kriteria yang diberikan oleh perusahaannya dan pekerja tersebut mampu menyelesaikannya dalam kurun waktu yang terbilang singkat. Jadi dapat disimpulkan bahwa X_2 berpengaruh terhadap Y. H4: Ada pengaruh X_2 berpengaruh terhadap Y.

2. Metode

Kuantitatif kausal merupakan desain yang dipergunakan dalam penelitian ini. Penelitian kausal merupakan sebuah konsep yang memiliki tujuan untuk melihat keterhubungan dan bagaimana pengaruhnya. Desain kausal dapat dilaksanakan dengan beberapa langkah sebagai berikut: (1) merumuskan masalah, (2) kajian pustaka, (3) merumuskan hipotesis, (4) mengumpulkan data, (5) mengolah data, dan (6) menarik kesimpulan. Adapun variabel X_1 atau variabel bebas pertama yaitu lingkungan kerja, variabel X_2 atau variabel bebas kedua yaitu kepuasan kerja, dan variabel terikatnya adalah Y yakni produktivitas kerja karyawan.

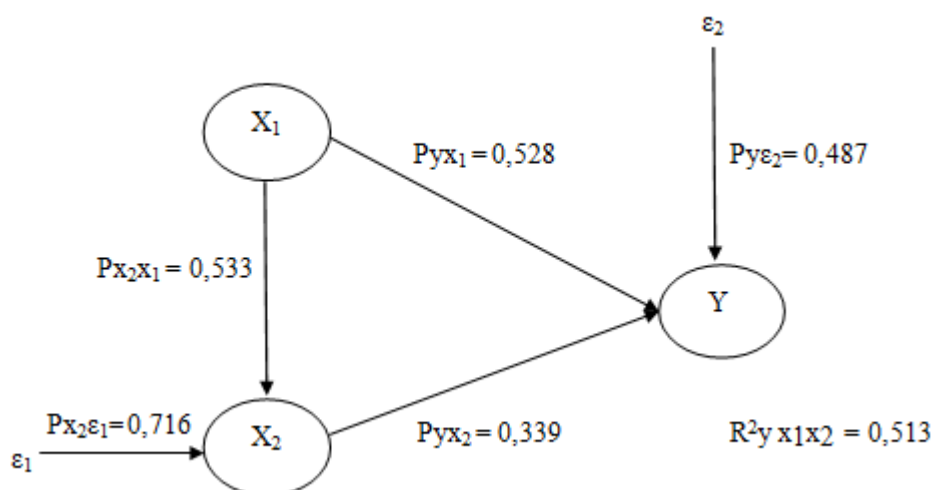
Karyawan UD Sinar Abadi merupakan subjek penelitian ini, sedangkan objek dalam penelitian ini merupakan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan UD Sinar Abadi. Populasi penelitian ini merupakan keseluruhan karyawan UD Sinar Abadi, dengan jumlah 30 pekerja. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, karena karena subjek kurang penelitian dari 100.

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berupa data lingkungan kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan yang bersumber dari UD Sinar Abadi. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan (1) pencatatan dokumen dan (2) kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*Path Analysis*).

3. Hasil dan Pembahasan

Analisis jalur dipergunakan guna memperoleh hasil pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y pada UD Sinar Abadi. Melalui perolehan hasil pengujian statistik didapatkan hasil perhitungan SPSS sebagai berikut. (1) X_1 berpengaruh terhadap Y melalui X_2 sebesar 0,717, (2) Besar sumbangan pengaruh X_1 terhadap Y melalui X_2 sebesar 0,513, (3) X_1 berpengaruh terhadap Y sebesar 0,528, (4) Besar sumbangan pengaruh X_1 terhadap Y sebesar 0,279, (5) X_2 berpengaruh terhadap Y sebesar 0,339, (6) Besar sumbangan pengaruh X_2 terhadap Y sebesar 0,115, (7) X_1 berpengaruh terhadap X_2 sebesar 0,533, (8) besar sumbangan pengaruh X_1 terhadap X_2 sebesar 0,284, (9) Ada pengaruh variabel lain terhadap Y sebesar 0,487, dan (10) Ada pengaruh variabel lain terhadap X_2 sebesar 0,716.

Pengaruh masing-masing variabel terhadap produktivitas kerja karyawan UD Sinar Abadi dapat digambarkan pada Gambar 3.



Gambar 3. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan pada UD Sinar Abadi.

Hasil penelitian memperlihatkan adanya pengaruh positif X_1 terhadap Y melalui X_2 pada UD Sinar Abadi. Besar sumbangan pengaruh X_1 terhadap Y melalui X_2 adalah 51,30% sedangkan hubungan pengaruh dari variabel lain terhadap Y sebesar 48,70%. Variabel lain yang diduga mempengaruhi Y adalah kompensasi, motivasi kerja, dan pelatihan kerja (Hasibuan, 2009). Temuan ini memberikan arti bahwa variabel X_1 dan X_2 berpengaruh

terhadap Y di UD Sinar Abadi.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa X_1 berpengaruh positif terhadap Y pada UD Sinar Abadi. Besar hubungan pengaruh X_1 terhadap Y adalah 52,80%, sedangkan besar sumbangan X_1 terhadap Y adalah 27,90%. Hal ini memberikan arti bahwa X_1 berperan dalam upaya untuk mendukung peningkatan Y di UD Sinar Abadi. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa X_2 berpengaruh secara positif terhadap Y. Besar hubungan pengaruh X_2 terhadap Y adalah 33,90% sedangkan besar sumbangan pengaruh dari X_2 terhadap Y adalah 11,50%. Hal ini memberikan arti bahwa X_2 berperan dalam upaya untuk mendukung peningkatan Y di UD Sinar Abadi. Hasil penelitian memperlihatkan X_1 secara positif berpengaruh terhadap X_2 . Besar hubungan pengaruh X_1 secara berpengaruh terhadap X_2 adalah 53,30% sedangkan besar sumbangan pengaruh dari X_1 secara berpengaruh terhadap X_2 adalah 28,40%. Hubungan pengaruh variabel lain terhadap kepuasan kerja 71,60%. Variabel lain yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu berkesempatan untuk lebih baik, peningkatan upah, kondisi kerja, dan komunikasi (As'ad, 2001). Sehingga hal tersebut memperlihatkan bahwa X_1 melalui X_2 berperan dalam upaya meningkatkan Y di UD Sinar Abadi.

X_1 mempengaruhi X_2 melalui Y pada UD Sinar Abadi. Pemilik UD Sinar Abadi akan memberikan fasilitas sesuai standar sehingga karyawan akan merasa puas pada akhirnya berpengaruh positif pada peningkatan produktivitas pekerja. Hasil penelitian ini searah dengan teori dari Rusyana (2011) bahwa ketersediaan suasana kerja yang nyaman mampu berpengaruh terhadap tingkat kepuasan para pekerja yang dimana pada akhirnya mampu mengangkat tingkat produktivitas para pekerja. Dimana Kemudian pernyataan tersebut searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristina (2014). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa X_1 berpengaruh positif terhadap X_2 melalui Y.

X_1 secara positif terhadap X_2 pada UD Sinar Abadi. Pemilik UD Sinar Abadi akan memberikan fasilitas sesuai standar perusahaan seperti pemasangan siklus udara (AC), pencahayaan yang cukup, sehingga akan berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Afani (2008) keadaan bekerja yang kondusif dilihat dari sirkulasi udara yang baik, serta adanya cahaya yang baik serta tidak adanya gangguan terhadap pekerja sehingga menyebabkan hilangnya konsentrasi, selain itu keadaan ruangan serta penempatan fasilitas yang baik dan nyaman mampu membuat para pekerja bekerja dengan baik. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kristina (2014). Jadi dapat disimpulkan bahwa X_1 berpengaruh terhadap X_2 .

X_1 secara positif terhadap Y pada UD Sinar Abadi. Pada UD Sinar Abadi akan memberikan fasilitas sesuai sehingga berpengaruh positif pada meningkatnya tingkat aktivitas pekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Mutia dalam Putra (2016) Lingkungan bekerja pada suatu perusahaan merupakan kunci dalam meningkatkan produktivitas pekerja. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian Yuliandari (2018) yang berjudul pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian loster pada UD Yuri Desa Pangkuh Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja dan produktivitas kerja. Sehgai (dalam Putra, 2016) dibelakang lingkungan yang nyaman mampu menimbulkan sebuah kenyamanan dan menimbulkan peningkatan dalam aktivitas kerja pekerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa X_1 berpengaruh terhadap Y.

X_2 secara positif berpengaruh terhadap Y pada UD Sinar Abadi. Pada UD Sinar Abadi memberikan bonus dan tunjangan hari raya kepada seluruh karyawan, sehingga berpengaruh positif pada peningkatan aktivitas pekerja. Hasil penelitian ini searah dengan teori Bahtiar (2018) bahwa jika seorang pekerja mempunyai sebuah kepuasan kerja yang besar terakit pekerjaannya, maka pekerja nantinya akan mempunyai aktivitas kerjanya yang maksimal. Sebaliknya jika pekerja mempunyai sebuah kepuasan kerja rendah kaitannya dengan kerjanya, maka pekerja tersebut memiliki peluang bahwa aktivitas kerjanya tidak maksimal. Dessy (2008) menyatakan bahwa terpuaskannya pekerja menjadi salah satu kunci yang tidak dapat diganggu gugat dapat meningkatkan tingkat tepat gunanya pekerja. Terpuaskannya pekerja akan membuat pekerja memaksimalkan pekerjaan yang dimilikinya. Menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tekun merupakan hal yang dapat meningkatkan

ketepatan guna pekerja yang dimana erat kaitannya dengan kemakmuran perusahaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa X_2 berpengaruh terhadap Y.

4. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut. (1) X_1 berpengaruh positif terhadap Y melalui X_2 pada UD Sinar Abadi. (2) X_1 berpengaruh positif terhadap X_2 pada UD Sinar Abadi. (3) X_1 berpengaruh positif terhadap Y pada UD Sinar Abadi. (4) X_2 berpengaruh positif terhadap Y pada UD Sinar Abadi.

Berdasarkan temuan hasil penelitian, dapat dilihat saran sebagai berikut. (1) Terhadap pengusaha, dihimbau agar lebih memaksimalkan segala aktivitas pekerja melalui variabel X_1 dan X_2 . Adapun teknik yang dapat dilaksanakan guna memaksimalkan produktivitas kerja melalui lingkungan kerja dan kepuasan kerja yaitu memberikan suasana dan lingkungan kerja yang nyaman serta memberikan sarana dan prasarana yang menunjang bagi karyawan sehingga karyawan akan merasa puas akan meningkatkan produktivitas karyawan UD Sinar Abadi. Oleh karena itu, X_1 dan X_2 yang tinggi akan berpengaruh pada Y dalam menggapai target perusahaan. (2) Terhadap peneliti selanjutnya yang berminat pada penelitian yang sama dihimbau untuk memperluas penelitian ini dengan mempergunakan subjek penelitian yang lebih meluas. Di samping, itu juga dihimbau untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi produktivitas kerja seperti kompensasi, motivasi kerja, dan pelatihan kerja.

Daftar Pustaka

- Ahyari, Agus. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- As'ad, Moh. 2001. *Seri Ilmu SDM; Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty.
- Dessy. 2008. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Pada Karyawan*. Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Sanata Dharma: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. 2006. *Prilaku Organisasi*. (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk) Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: Andi.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Putra, I Made Wijanu. 2016. "Pengaruh Motivasi Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Produktivitas Perajin Perak". *E-Jurnal Manajemen Unud* Vol. 5, No. 12, 2016.
- Rismayanti, Revilia Dian. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Dampaknya Pada Kinerja Karyawan". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 61 No. 2, Agustus 2018.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Senata, I Wayan, dkk. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD. Kembang Sari Kabupaten Badung Tahun 2012*. Vol:4 No. 1 tahun 2014.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suwanto dan Priansa, 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Yuliandari, Ni Kadek. 2018. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Loster Pada UD. Yuri Desa Pangkung Buluh

Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana". *Jurnal Manajemen*, Vol. 4, No.2, November Tahun 2018.

Yuniarsih, Tjutju dan Suwanto. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.