

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, MOTIVASI EKSTRINSIK DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. NT INDONESIA CIKARANG TIMUR

Egi Pratama¹, Fitri Rezeki²

Prodi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa

Email : pratamaegi2499@gmail.com¹

fitri_rezeki@pelitabangsa.ac.id²

Informasi Artikel	ABSTAK/ABSTRACT
<p>Sejarah Artikel:</p> <p>Diterima: 2 Maret 2024 Direvisi: 2 Maret 2024 Diterbitkan: 2 Maret 2024</p> <hr/> <p>Kata Kunci/Keywords:</p> <p>Lingkungan kerja fisik, Motivasi ekstrinsik, Kepuasan kerja, Produktivitas karyawan</p>	<p>ABSTAK/ABSTRACT</p> <p>Sumber daya manusia merupakan aset berharga bagi setiap perusahaan, berbagai macam upaya terus diterapkan dan dikembangkan guna meningkatkan produktivitas sumber daya manusianya itu sendiri. Keberhasilan sebuah perusahaan didukung oleh sumber daya manusianya, semakin baik kualitas sumber daya manusianya maka semakin tinggi juga tingkat keberhasilan sebuah perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji, mengkaji dan memperoleh hasil bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik, motivasi ekstrinsik dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. NT Indonesia Cikarang Timur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja fisik dengan produktivitas karyawan PT. NT Indonesia Cikarang Timur. (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan</p>

terhadap variabel motivasi ekstrinsik dengan produktivitas karyawan PT. NT Indonesia Cikarang Timur. (3) dan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. NT Indonesia Cikarang Timur.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga bagi sebuah perusahaan dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan itu sendiri. Hal tersebut tidak terlepas dari fungsi dan peran sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan, yang diantaranya adalah merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan berbagai bentuk operasional di dalam perusahaan. Namun semua itu takkan bisa terlaksana tanpa adanya upaya untuk meningkatkan keproduktivitasan karyawan, karena semakin tinggi nilai produktivitas karyawan maka semakin besar peluang keberhasilan yang akan dicapai. Di dalam sebuah perusahaan atau instansi tingkat produktivitas masih menjadi kendala hingga saat ini, perlu dilakukan beberapa upaya dalam mengatasi hal tersebut salah satunya dengan melakukan pengkajian yang bertujuan untuk mengetahui perlakuan dan pemanfaatan sumber daya yang ada guna mencapai efisiensi dan efektivitas. Menurut Kamuli (dalam Tommy Setyo, 2020) mengatakan bahwa efisien adalah segala sesuatu yang dilakukan dengan memperhatikan beberapa aspek seperti aspek biaya, sarana prasarana, sumber daya (manusia dan material) serta waktu yang seminimal mungkin. Sedangkan efektif merupakan pemanfaatan berbagai aspek dengan memastikan bahwa pemanfaatan sudah mencapai sasaran atau tujuan yang di inginkan.

Problematika mengenai produktivitas karyawan dalam kurun waktu belakangan ini sangat menarik karena perannya yang begitu berpengaruh bagi keberhasilan sebuah perusahaan. Produktivitas karyawan perlu diperhatikan lebih mendalam mengingat tujuannya yaitu memaksimalkan hasil dengan biaya yang seminimum mungkin. Menurut Sultana, Irum, Ahmed dan Mehmood (dalam Jalal Hanaysha, 2016) mengutarakan bahwa “produktivitas sebagai kemampuan untuk mencapai tugas tertentu sesuai terhadap standar akurasi, kelengkapan, biaya, dan kecepatan yang ditentukan atau ditentukan sebelumnya. Efisien merupakan tugas dari karyawan didalam produktivitas. Kesimpulannya, produktivitas dapat ditinjau dari output yang dihasilkan karyawan terhadap perusahaan”. Sedangkan Kien (dalam Jalal Hanaysha, 2016) berpendapat bahwa “meningkatkan produktivitas karyawan bisa mendapatkan hasil yang diinginkan seperti: keuntungan yang kompetitif, mempertahankan kestabilan keuangan, terwujudnya cita-cita organisasi, dan memenuhi proposisi nilai pemangku kepentingan”.

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila tingkat produksi menunjukkan sebuah peningkatan setiap bulan atau setiap tahunnya. Keberhasilan tersebut tentu saja tidak didapatkan begitu saja, perlu adanya analisa serta pengkajian yang mendalam guna mencari solusi atas masalah di dalam sebuah perusahaan, salah satunya adalah produktivitas karyawan. Dalam mewujudkan hal tersebut perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan itu sendiri, aspek tersebut diantara lain seperti; lingkungan kerja fisik, motivasi ekstrinsik dan kepuasan kerjan karyawan. Aspek tersebut menjadi penting karena peranan serta pengaruhnya yang sangat besar terhadap produktivitas karyawan, hal tersebut didukung oleh data produksi PT. NT Indonesia Cikarang Timur yang terlihat

mengalami penurunan tingkat produktivitas selama bulan januari sampai bulan juni tahun 2020.

Data Produksi PT. NT Indonesia Cikarang Timur Periode: Januari-Juni 2020

Tabel 1. 1

BULAN	JUMLAH PRODUKSI
Januari	272.000
Februari	286.000
Maret	331.000
April	215.000
Mei	183.000

Sumber : PT. NT Indonesia Cikarang Timur

Tabel diatas merupakan produksi PT. NT Indonesia Cikarang Timur pada tahun 2020, dimana terjadi penurunan jumlah produksi yang cukup signifikan.

Salah satu program untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah dengan memperhatikan serta membangun lingkungan kerja fisik, karena hal tersebut berkenaan dengan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja fisik yang baik dapat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, untuk itu perlu adanya realisasi lingkungan kerja fisik yang nyaman serta menyenangkan. Menurut Sedarmayanti (dalam Dian Septianti, 2016) “lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori. Kategori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan (seperti meja, kursi dan sebagainya). Kategori yang kedua adalah suatu lingkungan yang mempengaruhi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan sebagainya”. Adapun Gie (dalam Dian Septianti, 2016) mengungkapkan bahwa “lingkungan kerja fisik adalah sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja”.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah motivasi ekstrinsik. Kurangnya motivasi pada diri seorang karyawan akan berdampak besar pada tingkat produktivitas karyawan. Menurut Herzberg (dalam Hidayah dkk, 2016) “Motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor”. Hamali (dalam Lamra dan Ramon, 2017) mengatakan bahwa motivasi ekstrinsik merupakan “sesuatu yang diberikan kepada atau untuk seseorang untuk memotivasi orang tersebut, yang meliputi imbalan-imbalan seperti gaji yang dinaikkan, penghargaan promosi, dan hukuman seperti tindakan disiplin”.

Dalam meningkatkan produktivitas karyawan tidak cukup dengan membangun lingkungan serta motivasi saja, tetapi juga perlu memperhatikan kepuasan kerja setiap karyawannya guna menuai hasil yang semaksimal dan seproduktif mungkin. Menurut Rivai dan Sagala (2011:856) “setiap

individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Kepuasan kerja memiliki arti hal yang menyenangkan atau sebaliknya yang mana pegawai memandang pekerjaannya, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individu". Sedangkan menurut Sutrisno (2015:76) "semakin banyak aspek- aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, sebaliknya semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya".

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan PT.NT Indonesia Cikarang Timur, motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas karyawan PT.NT Indonesia Cikarang Timur dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan PT.NT Indonesia Cikarang Timur. Dari permasalahan yang terjadi maka dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja fisik (X1) dapat mempengaruhi produktivitas karyawan PT.NT Indonesia Cikarang Timur?
2. Apakah motivasi ekstrinsik (X2) dapat mempengaruhi produktivitas karyawan PT.NT Indonesia Cikarang Timur?
3. Apakah kepuasan kerja (X3) dapat mempengaruhi produktivitas karyawan PT.NT Indonesia Cikarang Timur?

KAJIAN PUSTAKA

Produktivitas Karyawan

Keberhasilan sebuah perusahaan ditentukan dari sumber daya manusianya dan bukan dari kecanggihan teknologi yang dimilikinya. Keberadaan serta peran vital sumber daya manusia menjadi penentu keberhasilan perusahaan akibat dari kontribusinya yang dituntut bekerja dengan seefektif dan seefisien mungkin. Keprofesionalan sumber daya manusia tak hanya menjadi aset tetapi juga bisa berperan strategis bagi sebuah perusahaan.

Menurut Sutrisno (dalam Kenny dan Heri Satrianto, 2019) "produktivitas kerja merupakan rasio dari sebuah pencapaian kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan suatu produk dari seorang tenaga kerja atau karyawan". Sedangkan Sedarmayanti (2016) mengungkapkan bahwa "produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan".

Berdasarkan pemaparan teori diatas, penulis menyimpulkan bahwa produktivitas karyawan akan tercapai bila pencapaian selaras dengan waktu, biaya, material

dan unsur-unsur lain yang dapat menggambarkan tingkat produktivitas seorang karyawan.

Menurut Sutrisno (dalam Kenny dan Heri Satrianto, 2019) indikator diperlukan untuk mengukur tingkat produktivitas kerja, sebagai berikut:

a. Kemampuan

Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas sangat bergantung pada keterampilan serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

b. Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai Hasil bisa dirasakan baik oleh yang mengerjakan tugas maupun yang menikmati hasil dari pekerjaan tersebut.

c. Semangat Kerja

Indikator ini dapat ditinjau dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan Diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan meninjau tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.

e. Mutu

Mutu merupakan hasil dari sebuah pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.

f. Efisiensi

Efisiensi adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti (dalam Ratih Kusdiyanti dkk, 2017) mengatakan bahwa “lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Selanjutnya Nitisemito (dalam Ratih Kusdiyanti dkk, 2017) berpendapat bahwa lingkungan kerja fisik merupakan “segala sesuatu yang ada disekitar setiap pekerja yang bisa mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan hal tersebut penulis ingin menyimpulkan bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik, karena hal tersebut menyangkut kenyamanan, keamanan, tingkat stres dan tingkat fokus karyawan dalam bekerja.

Lingkungan kerja fisik merupakan keseluruhan keadaan yang terdapat ditempat kerja yang dapat dilihat dan dirasakan dengan panca indra yang mampu mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (dalam Putu Aprilia dan I Gede Adnyana, 2018) adalah sebagai berikut:

a. Penerangan

Penerangan merupakan kondisi pencahayaan yang terdapat di perusahaan.

b. Suhu atau Temperatur

Suhu atau Temperatur merupakan pengaturan sirkulasi udara didalam sebuah perusahaan.

c. Kebisingan

Kebisingan merupakan sumber suara yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja didalam perusahaan.

d. Penggunaan Warna

Penggunaan wana merupakan kenyamanan dalam perusahaan yang dihasilkan dari penggunaan warna yang tepat.

e. Ruang Gerak

Ruang gerak merupakan keadaan dalam perusahaan yang memberikan keleluasaan karyawan dalam bergerak.

f. Keamanan Kerja

Keamanan kerja yakni situasi dimana perusahaan memberikan rasa aman kepada karyawan dalam bekerja.

g. Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan merupakan situasi adanya hubungan yang baik dalam sebuah perusahaan antara sesama karyawan atau dengan pimpinan.

Motivasi Ekstrinsik

Menurut Suwanto dan Priansa (2013:175-176) menggambarkan Motivasi Ekstrinsik sebagai motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar atau bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas mulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya, contohnya seperti motivator dan kesehatan kerja. Menurut Hezberg (dalam Hidayah dkk, 2016) "Motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor". Dari teori tersebut, bisa ditarik sebuah kesimpulan bahwa dorongan dan motivasi yang bersumber dari luar diri seorang karyawan berpengaruh positif terhadap tingkat produktivitas karyawan. Hal tersebut dikarenakan perilaku seorang karyawan ditentukan oleh pihak-pihak lain yang menyangkut psikologis dari diri karyawan tersebut. Perilaku psikologis tersebut bisa mempengaruhi rasa senang, rasa aman dan rasa nyaman seorang karyawan sehingga apabila itu terpenuhi dengan baik maka bisa dipastikan tingkat produktivitas karyawan akan meningkat.

Menurut Luthans (dalam Lamra Megawati dan Ramon Zamora, 2017) indikator yang tergolong sebagai motivasi ekstrinsik adalah:

a. Policy and administration (Kebijakan dan administrasi)

Kebijakan dan administrasi yang menjadi motivasi ekstrinsik adalah kebijakan dan administrasi yang diterapkan untuk karyawan berkaitan dengan pekerjaan.

b. Quality supervisor (Kualitas Supervisi) Kualitas pengawasan yang kurang baik dapat menimbulkan kekecewaan bagi karyawan.

c. Interpersonal relation (Hubungan Antar Pribadi)

Intepersonal relation menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya dan antara bawahan dengan rekan kerjanya.

d. Working condition (Kondisi kerja)

Masing-masing manejer dapat berperan dalam berbagai hal agar keadaan masing-masing bawahannya menjadi lebih sesuai.

e. Wages (Gaji)

Masing-masing manajer mempunyai kewajiban memberi gaji kepada karyawan sesuai jabatan dan proporsi pekerjaannya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2011:117). Kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan kerja. Kepuasan kerja dapat diartikan hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana pegawai memandang pekerjaannya, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individu (Rivai dan Sagala, 2011:856).

menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap tingkat produktivitas karyawan. Guna mewujudkan kepuasan kerja tersebut perusahaan perlu memberikan kebijakan yang menguntungkan dua belah pihak. Kebijakan tersebut bisa seperti penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensi karyawan, memberikan penghargaan atau apresiasi terhadap karyawan yang berprestasi dan memberikan kewajibannya tepat waktu sehingga perasaan senang muncul dari diri seorang karyawan terhadap pekerjaannya.

Indikator digunakan dalam kepuasan kerja menurut Veithzal Rivai (2011:860) adalah:

1. Kondisi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai control terhadap pekerjaan,
2. Supervisi, yaitu adanya perhatian dan pengawasan dari pimpinan serta memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
3. Promosi atau kesempatan untuk maju, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
4. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan
5. Rekan kerja, yaitu teman-teman yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis 1 : diduga Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan PT.NT Indonesia Cikarang Timur.

Hipotesis 2 : diduga Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan PT.NT Indonesia Cikarang Timur.

Hipotesis 3 : diduga Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan PT.NT Indonesia Cikarang Timur.



Gambar 1. Model Penelitian

METODE

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Ekstrinsik dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT.NT Indonesia Cikarang Timur. Penelitian ini termasuk jenis penilitan kuantitatif serta termasuk jenis penelitian korelasional dimana suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik random sampling. Populasi pada peneilitan ini adalah seluruh karyawan PT.NT Indonesia Cikarang Timur yang berjumlah 100 karyawan dengan jumlah sampel yaitu sebanyak 80 karyawan. Pada penilitian ini, penulis menggunakan teknik pengambilan sampel dengan merujuk pada Tabel Krejcie dan Morgan. Metode pengambilan data pada penelitian ini yaitu dengan kuesioner yang berdasarkan kepada Skala Likert. Yaitu dengan memberikan setuju atau ketidaksetujuan responden terhadap pernyataan penulis.

Analisis validilitas bertujuan menguji apakah pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan r hitung $>$ r tabel dapat dinyatakan bahwa pernyataan penelitian valid untuk diuji. Analisis reliabilitas mengukur suatu kuesioner yang merupakan instrumen dari variabel. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam pengujian ini, peneliti mengukur reliabelnya suatu variabel dengan cara melihat Cronbach Alpha (α) dengan signifikansi yang digunakan oleh besar dari 0,6.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Kuesioner	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,428	0,2199	Valid
X1.2	0,534	0,2199	Valid
X1.3	0,524	0,2199	Valid
X1.4	0,533	0,2199	Valid
X1.5	0,726	0,2199	Valid

X1.6	0,640	0,2199	Valid
X1.7	0,773	0,2199	Valid
X1.8	0,621	0,2199	Valid
X1.9	0,688	0,2199	Valid
X1.10	0,702	0,2199	Valid
X1.11	0,558	0,2199	Valid
X1.12	0,612	0,2199	Valid
X1.13	0,442	0,2199	Valid
X1.14	0,473	0,2199	Valid

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan uji validitas variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1), diketahui bahwa nilai r hitung > r tabel, maka pernyataan-pernyataan kuesioner yang diajukan bersifat valid atau layak untuk digunakan.

Kuesioner	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1	0,568	0,2199	Valid
X2.2	0,642	0,2199	Valid
X2.3	0,662	0,2199	Valid
X2.4	0,664	0,2199	Valid
X2.5	0,616	0,2199	Valid
X2.6	0,697	0,2199	Valid
X2.7	0,693	0,2199	Valid
X2.8	0,644	0,2199	Valid
X2.9	0,501	0,2199	Valid
X2.10	0,583	0,2199	Valid

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan uji validitas variabel Motivasi Ekstrinsik (X2), diketahui bahwa hasil nilai r hitung > r tabel, maka pernyataan-pernyataan Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan uji validitas variabel Motivasi Ekstrinsik (X2), diketahui bahwa hasil nilai r hitung > r tabel, maka pernyataan-pernyataan

Kuesioner	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X3.1	0,587	0,2199	Valid
X3.2	0,627	0,2199	Valid
X3.3	0,705	0,2199	Valid
X3.4	0,590	0,2199	Valid
X3.5	0,685	0,2199	Valid
X3.6	0,795	0,2199	Valid
X3.7	0,792	0,2199	Valid
X3.8	0,706	0,2199	Valid
X3.9	0,680	0,2199	Valid
X3.10	0,619	0,2199	Valid

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronboach's Alpha	r Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik	0,835	0,6	Reliabel
Motivasi Ekstrinsik	0,824	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,861	0,6	Reliabel
Produktivitas Karyawan	0,918	0,6	Reliabel

Berdasarkan data yang tertera pada tabel diatas, dapat diketahui nilai hasil uji reliabilitas semua variabel dinyatakan reliabel karena dari hasil pengujian mampu menghasilkan > 0,6.

Uji Hipotesis

Uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa semua pengujian signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel diterima. Hipotesis diterima jika nilai t hitung lebih besar dari 0,2227 atau signifikan kurang dari 0,05.

		Standardized Coefficients		
Model		Beta	T	Sig.
1	(Constant)		0,060	0,953
	Lingkungan Kerja Fisik	0,190	1,956	0,054
	Motivasi Ekstrinsik	0,124	1,270	0,208
	Kepuasan Kerja	0,595	6,036	0,000

Pembahasan

Berdasarkan tabel Uji Hipotesis diatas Pembahasan untuk hasil dari Uji t adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial, Lingkungan Kerja Fisik memiliki nilai signifikansi sebesar 0,054 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif yaitu 0,190 sedangkan nilai t hitung yang diperoleh yaitu 1,956 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 0,2227 Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis menyatakan “terdapat pengaruh positif secara parsial antara variabel bebas Lingkungan Kerja Fisik (X1) dengan variabel terikat Produktivitas Karyawan (Y)” maka dinyatakan diterima.

b. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial, Motivasi Ekstrinsik memiliki nilai signifikansi sebesar 0,208 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif yaitu 0,124 sedangkan nilai t hitung yang diperoleh yaitu 1,270 lebih besar dari t tabel yaitu 0,2227. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis menyatakan “terdapat pengaruh

positif secara parsial antara variabel bebas Motivasi Ekstrinsik (X2) dengan variabel terikat Produktivitas Karyawan (Y)” maka dinyatakan diterima.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja (X3) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial, Kepuasan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif yaitu 0,595 sedangkan nilai t hitung yang diperoleh yaitu 6,036 lebih besar dari t tabel yaitu 0,2227. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis menyatakan “terdapat pengaruh positif secara parsial antara variabel bebas Kepuasan Kerja (X3) dengan variabel terikat Produktivitas Karyawan (Y)” maka dinyatakan diterima.

KESIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan diatas serta tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Ekstrinsik dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. NT Indonesia Cikarang Timur, adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan pemaparan diatas, penulis menyimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y) PT. NT Indonesia Cikarang Timur. Dimana hal tersebut didukung kuat oleh hasil analisis data pada penelitian ini.
2. Diketahui bahwa variabel Motivasi Ekstrinsik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT. NT Indonesia Cikarang Timur dimana hal tersebut didukung kuat oleh hasil analisis data pada penelitian ini.
3. Variabel Kepuasan Kerja (X3) diketahui berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y) PT. NT Indonesia Cikarang Timur dimana hal tersebut didukung kuat oleh hasil analisis data pada penelitian ini.

Saran

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan yang telah dilakukan diatas maka penulis memberikan saran bagi pembaca karya tulis ini sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis data, diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) di PT. NT Indonesia Cikarang Timur perlu diperhatikan lagi agar rasa aman serta nyaman bisa dirasakan oleh setiap karyawannya sehingga tingkat produktivitas karyawan di perusahaan ini dapat meningkat.
2. Perusahaan perlu memberikan serta menjaga motivasi yang ada pada diri setiap karyawannya. Sehingga rasa semangat ada di dalam diri setiap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya yang mana hal tersebut dapat meningkatkan tingkat produktivitas karyawan.
- 3.
4. Kepuasan kerja perlu diperhatikan serta diberikan oleh perusahaan kepada setiap karyawannya. Hal tersebut guna menjaga rasa semangat serta kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, tingkat produktivitas karyawan PT. NT Indonesia

Cikarang timur akan meningkat apabila kepuasan kerja setiap karyawannya dapat terpenuhi.

DAFTAR PUSTAKA

- Dian Septianti, 2016. Pengaruh Penerapan Lingkungan Kerja dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Muara Payang Kabupaten Lahat. Jurnal Adminika Volume 2 Nomor 1 Januari – Juni 2016 ISSN : 2442-3343.
- Dudung Abdullah, 2016. Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Gistex Garment Indonesia Kabupaten Majalengka. Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi Volume 3 Nomor 2 Periode Juli- Desember 2016 ISSN : 2356-3923.
- Edwin Faisal, Saputra Meilaty Finthariasari dan Taufik Bustami, 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan. Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS), Volume 1 Nomor 2 Juli 2020 e- ISSN 2721-5415. Website: www.jurnal.umb.ac.id.
- Ghozali, I, 2017. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, (online). (ISSN: 2442-4560) Vol 3, No 1, Maret 2017, hal 130-137. <https://ejournal.stiepancasetia.ac.id>.
- Hidayah Babur Risqi, Chaerul Saleh, Dewi Prihatini. 2016. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Melalui Perilaku Kerja Karyawan Honorer Hotel dan Pemandian Kebon Agung Jember. Jember : Universitas Jember.
- Jalal Hanaysha, 2016. Testing The Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Employee Productivity in Higher Education Sector. International Journal Of Learning and Development, Volume 6 Nomor 1 Tahun 2016 ISSN 2164-4063.
- Kenny dan Heri Satrianto, 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Surya Baja Profilindo. Jurnal Ekonomi dan Bisnis - VOL. 17. NO. 3 (2019) Versi Online Tersedia di: <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/ds> 1412-632X (Cetak) 2614-6789 (Online).
- Lamra Megawati Br Sipayung dan Ramon Zamora, 2017. Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Bidang pengelolaan Persampahaan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam. Jurnal Bening Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam, Volume 4 Nomor 2 Tahun 2017 ISSN: 2252- 52672.
- Levianti Rondonuwu, Paul A.T. Kawatu, Nancy S. H. Malonda, 2016. Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Pada Tenaga Harian Lepas Di Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup. Jurnal Ilmiah Farmasi – UNSRAT Volume 5 Nomor 2 Mei 2016 ISSN 2302 – 2493.
- Luthans, Fred, 2011. Perilaku organisasi. Yogyakarta : Andi. Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: P.T. Remaja Rosdakarya.

- Pingkan, M., Sendow, G., & Rumokoy, F.S. 2017. Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, (online) ISSN 2303-1173, vol. 5, No 3, September 2017, hal 4285-4294. <http://scholar.google.co.id/ejournals.unsrat.ac.id>.
- Putu Aprilia Candra Dewi dan I Gede Adnyana Sudibya, 2018. Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan di Hotel Natya Kuta. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 10, 2018: 5628- 5656 ISSN: 2302-8912.
- Ratih Kusdiyanti dkk, 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Internal Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Pinang. eJournal Ilmu Pemerintahan, 2017, 5 (3): 1219- 1230 ISSN 2477-2458 (Online), ISSN 2477-2631 (Cetak) ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2011. Manusia Sumber Daya Manusia untuk perusahaan. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Schreiber, James and Kimberly Asner-Self, 2011. Educational Research. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Sedarmayanti, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sefriady, D. F., & Iskandar, D. A. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan. Jurnal Elektronik REKAMAN (Riset Ekonomi Bidang Manajemen dan Akuntansi) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo, (online) volume 2, (1), 57-68. ISSN: 2598-8107. <https://scholar.google.co.id/d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net>.
- Sugiyono, 2014. Statistika untuk Penelitian Buku Penerbit ALFABETA. Bandung.
- Sugiyono, 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. JI. Geger Kalong Hilir No. 84 Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono, 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta: Bandung.
- Suwanto, H. Priansa, Donni Juni, 2013. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Th. A. Radito, 2016. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja. Jurnal JBMA Volume 3 Nomor 2 September 2016 ISSN : 2252-5483.
- Tommy Setyo Pramono, 2020. Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, Volume 1 issue 6, Juli 2020 E-ISSN : 2686- 4924, P-ISSN : 2686-5246.
- Veithzal Rivai, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Press.