PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT.WONOJATI WIJOYO

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
pada Program Studi Manajemen

OLEH :

NURFITA INDAH LESTARI
NPM: 12.1.02.02.0166

FAKULTAS EKONOMI (FE)
UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA
UN PGRI KEDIRI
2016

Skripsi Oleh :

NURFITA INDAH LESTARI

NPM: 12.1.02.02.0166

Judul :

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT.WONOJATI WIJOYO

Telah disetujui untuk diajukan kepada
Panitia Uji / Sidang Skripsi Progam Studi Manajemen
Fakultas UNP Kediri

pada tanggal : 27 Juli 2016

Pembimbing I,	**Pembimbing II,**
Dr. H. Samari, S.E., M.M	**Rino Sardanto, S.Pd., M.Pd**
NIDN : 0712026201	**NIDN :0730127403**

Skripsi oleh:

NURFITA INDAH LESTARI

NPM: 12.1.02.02.0166

Judul:

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT.WONOJATI WIJOYO

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri
Pada tanggal: 10 Agustus 2016

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dr. H. Samari, S.E., M.M
2. Penguji I : Bambang Agus Sumantri., S.IP., M.M
3. Penguji II : Rino Sardanto, S.Pd., M.Pd

Mengetahui,
Dekan FE

Dr. Subagyo, M.M
NIDN. 0717066601

...

MANAJEMEN PENGELOLAAN PRESTASI BULUTANGKIS PB TEHA TULUNGAGUNG TAHUN 2016

NURFITA INDAH LESTARI
NPM: 12.1.02.02.0166

Program Studi Manajemen FE-UN PGRI Kediri
nurfita@gmail.com
Dr.H Samari, SE,.MM[1] dan Rino Sardanto. Spd,M.Pd[2]
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Sebuah perusahaan didirikan pada dasarnya bertujuan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yaitu mengembangkan perusahaan secara maksimal. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan di prakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Lingkungan kerja, motivasi keja dan disiplin kerja diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT.Wonojati Wijoyo agar dapat tercapai tujuan perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Sampel penelitian sebanyak 80 responden yang merupakan karyawan PT.Wonojati Wijoyo. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Purposive Sample* dengan menggunakan rumus Slovin. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu statistic yakni SPSS *for windows* versi 17.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara persial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan pada nilai thtung variable X1 = 2.223 dengan nilai signifikan 0,031, nilai thitung variable X2 = 2.244 dengan nilai signifikan 0,028, nilai thitung variabel X3 = 2.620 dengan nilai signifikan 0,012, yang berarti variabel X1,X2,X3 berpengarug positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan secara simultan diperoleh nilai Fhitung 3.301 dengan taraf signifikan 0,025. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-samma memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan produktivitas kerja karyawan

I. LATAR BELAKANG

Sebuah perusahaan didirikan pada dasarnya bertujuan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yaitu mengembangkan perusahaan secara maksimal. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut cara yang digunakan perusahaan adalah pengembangan atau riset yang dilakukan terhadap seluruh sumber daya manusia yang ikut berperan serta menjalankan usaha tersebut, sehingga dalam melaksanakan kegiatan usahanya diharapkan mempunyai kebijakan yang berbeda dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam proses pengembangan perusahaan.

Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan dapat memberikan prestasi kerja. Dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Para karyawan akan meningkatkan produktivitas kerjanya apabila mempunyai keyakinan dalam dirinya bahwa berbagai tujuan, harapan, keinginan, dan kebutuhannya akan tercapai, Sondong P Siagian (2008).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ellyana (2013), menyatakan bahwa produktivitas yang lebih tinggi dapat tercapai apabila terdapat proses produksi atau sistem kebijakan yang lebih baik, selain itu faktor-faktor seperti mesin dan peralatan lain diharapkan mampu bersama-sama meningkatkan hasil dengan tenaga kerja secara optimal. Menurut Sutrisno (2009:105) produktivitas kerja secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Menurut Sinungan (2005), Produktivitas kerja adalah sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atu jasa-jasa. Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang. Dalam mengukur produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan indikator untuk mengukur produktifitas yaitu sikap melat, pendidikan, ketrampilan, iklim kerja, dan jaminan social.. Agar pemanfaatan tenaga kerja dapat bekerja dengan optimal perlu dilakukan perbaikan-perbaikan, baik yang berhubungan dengan faktor lingkungan kerja, motivasi serta disiplin kerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Silvia (2014), menyatakan bahwa keberhasilan perusahan dalam menghasilkan produksi tidak terlepas dari unsur kondisi lingkungan kerja dan disiplin

karyawan dalam bekerja. Kedua hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat mencapai hasil yang sesuai dengan target perusahaan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan Nitisemito (2010). Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya dan menciptakan suasana kerja yang nyaman. Oleh karena itu hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif, karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan menjadikan karyawan merasa betah berada diruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga kepuasan kerja karyawan akan terbentuk.

Pada umumnya perusahaan harus bisa mempertahankan citranya agar dapat memperluas atau menguasai pangsa pasar. Dalam hal ini perusahaan juga harus bisa meningkatkan kualitas perusahaan. misalnya dari segi intern perusahaan antara lain peningkatan kualitas karyawan. Kualitas karyawan dapat dilihat dari motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan melalui semangat dan disiplin karyawan diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang dapat mendatangkan *profit*. Dalam melakukan kagiatan produksinya hampir semua menggunakan tenaga kerja manusai, sehingga dalam proses produksi memelukan keterampilan tenaga kerja yang handal yang nantinya akan dapat meningkatkan produktivitas yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Menurut Suyanto dalam Ratnaningsih (2012:23) Motivasi merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan semangat tinggi mengunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi / perusahaan. Dalam pemberian motivasi seluruh perusahaan atau organisasi mempunyai tujuan yang sama untuk merangsang dan mendorong individu atau karyawan agar bekerja lebih giat, efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Semakin termotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan maka produktivitas kerja karyawan tersebut tinggi. Sebaliknya jika karyawan tidak termotivasi dalam suatu pekerjaan maka produktivitas kerja karyawan rendah.

Suatu organisasi dalam menjalankan setiap kegiatannya memerlukan

manajemen yang dapat mengatur maupun mengkoordinasikan setiap orang dalam melakukan tugas dan kewajibannya. Evaluasi juga sangat diperlukan untuk memantau hasil yang telah ditetapkan atau dikerjakan. Suatu proses evaluasi yang dilakukan oleh organisasi terhadap karyawannya dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana tugas tersebut menguntungkan organisasi sesuai dengan strategi yang diterapkan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan berupa disiplin kerja. Dalam suatu ulasan empiris praktek manajemen sumber daya manusia pada penelitian sejenis oleh Tintri (2013) yaitu pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, dalam penelitian tersebut variabel disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas–tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, terwujudnya suatu tujuan bagi perusahaan dan karyawan. Menurut Hasibuan (2011:193) kedisiplinan adalah operatif keenam dari manajemen Sumber Daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan produktivitas. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain tujuan dan kemampuan, keteladanan pemimpin, keadilan, sanksi atau hukuman dari atasan bila melakukan kesalahan dan keadilan. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

PT.Wonojati Wijoyo dalam melakukan aktivitas usahanya selalu diarahkan dalam mencapai visi dan misinya, namun faktor lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja juga menjadi pertimbangan dalam menjalankan seluruh kegiatannya. Disiplin kerja tersebut dapat berupa absensi, keterlambatan kerja, kesalahan dalam bekerja yang dilakukan oleh karyawan.

Dengan penerapan kebijakan-kebijakan disiplin kerja karyawan dan pemberian motivasi yang tepat diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT.Wonojati Wijoyo.

PT.Wonojati Wijoyo yang dalam kegiatan usahanya bergerak dibidang ekspor yang memproduksi barang-barang seperti meja, kursi, almari dan tempat tidur. Masalah lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan dalam hal ini juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Pihak perusahaan perlu memperhatikan masalah manajemen personalia dalam mencapai tujuan perusahaan salah satunya yaitu dengan memotivasi karyawan dan sebagainya harus dilakukan dengan baik, apabila tidak dilaksanakan dengan baik dapat menimbulkan kesulitan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Pihak perusahaan juga perlu memperhatikan disiplin kerja karyawan dan lingkungan kerja karyawannya. Dengan tidak adanya kenyamanan karyawan dalam bekerja dan kurangnya disiplin kerja dalam perusahaan akan menimbulkan turunnya semangat kerja yang kemudian diikuti merosotnya produktivitas kerja dan akhirnya adanya kemungkingan pindahnya para karyawan pada perusahaan lain serta akan mengakibatkan hasil kerja tidak sesuai dengan standart yang ditentukan.

Sehubungan dengan latar belakang yang telah dipaparkan tersebut diatas, maka peneliti mengambil judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt.Wonojati Wijoyo”.

II. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan untuk menganalisis hasil data dari penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik penelitian dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT.Wonojati Wijoyo yang berjumlah 418 karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 orang.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

1. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial tercantum hasil pada tabel 4.18 sebagai berikut :

Tabel 4.18
Hasil Uji t
Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.524	4.757		5.155	.000
lingkungan kerja	.057	.167	.054	2.223	.031
motivasi kerja	.205	.091	.292	2.244	.028
disiplin kerja	.067	.119	.077	2.620	.012

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

1) Variabel Lingkungan Kerja

Hasil uji t untuk variabel X_1 (lingkungan kerja) diperoleh nilai t_{hitung}= 2.223 dengan tingkat signifikansi 0,031. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan Ha diterima berarti ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

2) Variabel motivasi

Hasil uji t untuk variabel X_2 (motivasi) diperoleh nilai t_{hitung} = 2,244 dengan tingkat signifikansi 0,028. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan Ha diterima berarti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas karyawan.

3) Variabel disiplin kerja

Hasil uji t untuk variabel X_3 (disiplin kerja) diperoleh nilai t_{hitung} = 2.620 dengan tingkat signifikansi 0,012. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan Ha diterima berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Kriteria yang digunakan adalah:

1) Jika signifikan F > 0,05 maka H_0 diterima atau Ha di tolak. Berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerjaterhadap produktivitas karyawan.
2) Jika signifikan F < 0,05 maka H_0 ditolak atau Ha diterima. Berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerjaterhadap produktivitas karyawan.

Hasil Uji F

ANOVA[b]

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	84.754	3	28.251	3.301	.025[a]
Residual	650.434	76	8.558		
Total	735.188	79			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Lingkungan Kerja, Motivasi
b. Dependen Veriable: Produktivitas kerja

Sumber: Output SPSS 17.0

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau F test pada Tabel 4.19 didapatkan F_{hitung} sebesar 3.301 dengan tingkat signifikansi 0,025<0,05. Hal ini dapat dinyatakan bahwa variabel independen yang meliputi lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen produktivitas karyawan, maka Ha diterima.

Pembahasan

Pembahasan diarahkan pada upaya menjawab permasalahan utama penelitian yaitu lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerjat erhadap kinerja karyawan pada PT.Wonojati Wijoyo.

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan

Hipotesis pertama yang diajukan menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, secara parsial hal ini telah terbukti dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,057 dan nilai t hitung sebesar 2.223 dengan taraf signifikan sebesar 0,031 tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ha diterima dan Ho ditolak.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lucy Silvia Malini (2014), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan

Hipotesis kedua yang diajukan menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, secara parsial hal ini telah terbukti dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,205 dan nilai t hitung sebesar 2.244 dengan taraf signifikan sebesar 0,028 tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ha diterima dan Ho ditolak.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nuryani Ratnaningsih (2013), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan

Hipotesis ketiga yang diajukan menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, secara parsial hal ini telah terbukti dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,067 dan nilai t hitung sebesar 2.620 dengan taraf signifikan sebesar 0,012 tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ha diterima dan Ho ditolak.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ellyana Kristianingrum (2013), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan

Hipotesis keempat menyatakan lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji F test pada Tabel 4.12 didapatkan F_{hitung} sebesar 3,301 dengan tingkat signifikansi 0,025 < 0,05 sehingga H_4 penelitian ini diterima atau dengan kata lain variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lucy Silvia Malini (2014), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ternyata secara bersama-sama variabel lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Kesimpulan

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Wonojati Wijoyo.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Wonojati Wijoyo.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Wonojati Wijoyo.
4. Lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Wonojati Wijoyo.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsini.2006. ProsedurPenelitian. Jakarta: RinekaCipta.

Grice, Toni. 1996. Badminton: Step to Succes. United States: Human Kinetics

H.Harsuki.2012.Pengantar ManajemenOlahraga.Jakarta : PT RajaGrafindoPersada

Handoko, Hani. Filsafat Administrasi, Jakarta: CV Haji masagung.

Hamdan, mansoer.Manajemen dan Evaluasi Kerja. Jakarta

Hadi,sutrisno. 2004. Manajemen Pendidikan Jasmani. Bandung: Alfabeta.

Manullang.Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan. Jogyakarta.

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung :Alfabeta

Stubbs, Ray. 2007. *The Sport Book. London Dorling Kindersley Limited*.

Terry, George R. Asas-asasManajemen. Bandung: Penerbit Alumni 1977