

# UJI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI TERKAIT DENGAN *WORK ABILITY*, *WORK ENVIRONMENT*, DAN *JOB SATISFACTION* DI PT. RATIO KARUNIA MULYA GARMENT KARANGANYAR

**Yanita Hendarti**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta

e-mail: yanita\_hendarti@yahoo.co.id

## **ABSTRACT**

*This study aimed to determine the effect of work ability, work environment and job satisfaction on employee productivity PT. Ratio Karunia Mulya Garment Karanganyar. Sample size of 100 respondents defined using census method. As independent variables, namely the ability to work, work environment and job satisfaction, while the dependent variable is employee productivity. The analysis used include validity, reliability test, descriptive analysis, the classical assumption test, multiple linear regression analysis, significance testing and hypothesis testing. Questionnaire data were analyzed using Ordinary Least Square (OLS) so that it can be seen that there is a simultaneous significant influence between variables work ability, work environment, and job satisfaction on employee productivity at PT. Ratio Karunia Mulya Garment Karanganyar, but no significant effect variables employability and job satisfaction on employee productivity. No significant influence on the work environment variables on labor productivity of the research looked primarily at the cleanliness of the work environment indicators.*

**Keywords:** *Ordinary Least Square, Job Satisfaction, Work capacity, work environment, work productivity*

## **PENDAHULUAN**

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi telah mendorong dunia industri menjadi berkembang dengan sangat pesat. Teknologi telah memungkinkan para produsen untuk memproduksi dengan jumlah dan kapasitas yang besar. Terkadang suatu proses produksi tersebut mengalami suatu gangguan sehingga produk yang dihasilkan menjadi tidak sesuai dengan yang diharapkan atau produk yang dibuat tersebut menjadi cacat atau *defect*. Produk yang cacat akan menjadi beban bagi perusahaan sendiri karena produk yang cacat itu akan mengurangi produktivitas dan menambah biaya penanganan cacat produk. Di samping teknologi, peralatan penunjang yang digunakan, lingkungan, loyalitas, dan kemampuan karyawan, faktor motivasi serta kepuasan kerja juga mempunyai peranan yang sangat penting. Oleh karena itu peran sumber daya manusia dalam organisasi semakin penting dan harus selalu dikembangkan.

PT. Ratio Karunia Mulya Garment merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di dalam industri tekstil dengan merek dagang GAIA, BATIK RANIA, BATIK KARUNIA dan AURA yang terletak di jalan Basuki Rachmad, Cangakan, Karanganyar. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada PT. Ratio Karunia Mulya Garment terhadap karyawan dan kondisi kerja karyawan, ada beberapa indikasi yang mencerminkan prestasi kerja karyawan masih rendah. Indikasi tersebut antara lain:

- 1) Dari pemantauan di pabrik, beberapa karyawan tidak bekerja tanpa memberitahukan alasan yang jelas, ini mengindikasikan kurang disiplinnya beberapa karyawan sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan yang lain. Ini mengindikasikan kurangnya disiplin kerja karyawan sehingga perlu pembinaan agar tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan yang lain.

- 2) Sering rusaknya mesin dan peralatan kerja mengakibatkan proses produksi menjadi terganggu dan target penjualan menjadi tidak tercapai. Sering rusaknya mesin dan peralatan kerja disebabkan karena kurang disiplinnya mekanik dalam pemeliharaan mesin dan peralatan sebelum dan sesudah proses produksi berlangsung.

Kejadian dan keadaan di atas sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Untuk mengatasi masalah tersebut, PT. Ratio Karunia Mulya Garment harus lebih meningkatkan prestasi kerja karyawan ataupun produktivitas kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Berdasarkan uraian di atas maka produktivitas kerja karyawan pada PT. Ratio Karunia Mulya Garment menarik untuk diteliti lebih jauh, terutama dikaitkan dengan kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan.

Dalam suatu penelitian, agar dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya maka peneliti haruslah merumuskan masalah dengan jelas. Perumusan masalah juga diperlukan untuk mempermudah menginterpretasikan data dan fakta yang diperlukan dalam suatu penelitian. Adapun yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari kemampuan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara terpisah maupun bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Ratio Karunia Mulya Garment Karanganyar.

Perumusan masalah di atas terkait dengan tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ratio Karunia Mulya Garment Karanganyar baik secara terpisah maupun bersama-sama.

## **KERANGKA TEORI**

### **1. Penelitian Terdahulu**

Almigo (2004), menyimpulkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi

kepuasan kerja yang diterima karyawan, semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Menurut Cahyono (2007), secara umum produktivitas dipengaruhi oleh perencanaan yang dilakukan oleh perusahaan, karena tanpa ada perencanaan yang baik maka program kerja yang disusun akan tidak terarah, yang akhirnya akan mempengaruhi produktivitas. Penelitian dengan judul Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Indmira Citra Tani Nusantara di Sleman Yogyakarta memberikan kesimpulan bahwa (1). Variabel Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja secara serentak atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indmira Citra Tani Nusantara Yogyakarta., (2). Variabel Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indmira Citra Tani Nusantara Yogyakarta. (3). Variabel Keselamatan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indmira Citra Tani Nusantara Yogyakarta (Astuti, 2011). Supartha (2007), peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja, dapat dilakukan melalui peningkatan Disiplin Tenaga Kerja serta Peningkatan Disiplin Tenaga Kerja dapat dilakukan melalui pelaksanaan Kebijakan Ketenagakerjaan Pemerintah Daerah, dan memantapkan Kepemimpinan (*transformational leadership*).

### **2. Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi karena motivasi serta semangat kerja yang baik dan akhirnya dapat menaikkan kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2001) dalam Analisa (2011: 21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

- a. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2001) dalam Analisa (2011: 21). Indikator lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut: a) Pewarnaan, b) Penerangan, c) Udara, d) Suara bising, e) Ruang gerak, f) Keamanan, g) Kebersihan,
- b. Lingkungan Kerja Non Fisik, menurut Sedarmayanti (2001), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Analisa, 2011: 21). Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat. Ada 5 indikator lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu: a) Struktur kerja, b) Tanggung jawab kerja, c) Perhatian dan dukungan pemimpin, d) Kerja sama antar kelompok, e) Kelancaran komunikasi,

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal.

### 3. Kemampuan kerja

Menurut Robbins (2002: 218), kemam-

puan (*ability*) merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk kegiatan mental. Misalnya tes IQ, dirancang untuk menentukan kemampuan intelektual umum seseorang. Tujuh dimensi yang membentuk kemampuan intelektual adalah kemahiran berhitung, pemahaman verbal, kecakapan perseptual, penalaran induktif, visualisasi ruang dan ingatan (memori). Pekerjaan berbeda-beda dalam tuntutanannya bagi pemangku pekerjaan itu untuk menggunakan kemampuan intelektual mereka makin banyak tuntutan pemrosesan informasi dalam suatu pekerjaan, makin banyak kecerdasan umum dan kemampuan verbal diperlukan untuk melakukan pekerjaan itu dengan sukses.

Indikator Kemampuan Kerja, menurut Sutermeister (1976) dalam Sawitri (2010: 31) kemampuan adalah faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki seseorang. Pengetahuan diukur dengan indikator-indikator, yaitu; (1) tingkat pendidikan formal yang dimilikinya; (2) pelatihan teknis yang pernah diikutinya; (3) kemampuan menguasai pekerjaan. Dalam penelitian ini, kemampuan kerja diukur dengan indikator-indikator; (1) tingkat pendidikan formal yang dimiliki; (2) pelatihan teknis yang pernah diikuti; (3) kemampuan menguasai pekerjaan; (4) petunjuk teknis pekerjaan; (5) ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.

### 4. Kepuasan kerja

Werther dan Davis (1986) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi kesukaan atau ketidaksukaan menurut pandangan karyawan terhadap pekerjaannya. Dole dan Schroeder (2001), mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya. Testa (1999) dan Locke (1983), mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah

satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan. Lebih lanjut Koesmono (2005) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial di tempat kerja dan sebagainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja. Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja. Sedangkan faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

## 5. Produktivitas kerja

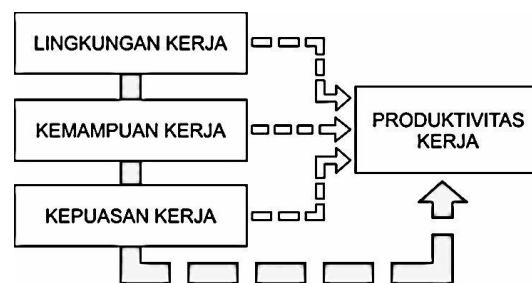
Basu Swastha dan Ibnu Sukoco (1997: 12) menyatakan bahwa produktivitas adalah suatu konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah hubungan antara *output* dan *input* atau antara barang jasa yang dihasilkan dengan sumber daya yang dipergunakan untuk menghasilkannya yang dapat dinyatakan sebagai,  $\text{Produktivitas} = \frac{\text{keluaran}}{\text{masukan}}$  (Cahyono & Indira. 2007: 266).

Sebagai motor penggerak dari produktivitas ini adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia sebagai *agent of change* dalam proses perkembangan memerlukan suatu keterampilan dan pengetahuan sebagai pengembangan untuk menuju produktivitas yang tinggi. Karyawan yang merupakan bagian dari organisasi atau perusahaan perlu ditingkatkan produktivitasnya sebagai *feed back* dari perusahaan untuk tetap menjaga dan

mengikat daripada karyawan agar tetap bergabung dalam perusahaan tersebut (Almigo, 2007).

## 6. Kerangka Berfikir

Kerangka pemikiran merupakan justifikasi ilmiah terhadap penelitian yang dilakukan dan memberi landasan kuat terhadap judul yang dipilih sesuai dengan identifikasi masalah. Dalam penelitian ini, peneliti berasumsi bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: kemampuan kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, seperti pada gambar di bawah ini.



Gambar 1. Diagram Alir kerangka berfikir

## 7. Hipotesis

- Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Ratio Karunia Mulya Garment Karanganyar.
- Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Ratio Karunia Mulya Garment Karanganyar.
- Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Ratio Karunia Mulya Garment Karanganyar.
- Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan, lingkungan, kepuasan kerja secara simultan mempengaruhi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Ratio Karunia Mulya Garment Karanganyar.

## METODE PENELITIAN

### 1. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Ratio Karunia Mulya Garment, Jl. Basuki Rachmat, Badran Asri, Cangakan, Karanganyar. Adapun subjek dari penelitian ini adalah karyawan pada bagian produksi.

### 2. Populasi, Sampel dan Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Ratio Karunia Mulya Garment Karanganyar bagian produksi yang berjumlah 100 orang. Seluruh populasi dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan teknik sensus.

### 3. Sumber Data

Sumber data berasal dari data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang berhubungan dengan kemampuan kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan, sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung dari sumbernya, yang biasanya dari buku-buku mengenai ruang lingkup PT. Ratio Karunia Mulya Garment Karanganyar bagian produksi yang bersangkutan dengan struktur organisasi, uraian tugas, dan unit kerja.

### 4. Metode Pengumpulan

Metode pengumpulan data yang dipergunakan adalah kuesioner (pengumpulan

data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden di PT. Ratio Karunia Mulya Garment Karanganyar. Daftar pertanyaan tersebut memuat indikator yang berkaitan dengan variabel-variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja yang diindikasikan dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan) dan wawancara (pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab langsung dengan beberapa responden untuk memperoleh data yang lebih akurat dan lengkap).

### 5. Metode Analisis Data

Analisis data yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan teknik statistik induktif. Langkah-langkah yang digunakan yaitu kuesioner dengan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Deskriptif, Analisis Statistik Regresi Linear Berganda dan Uji Asumsi Klasik serta Uji Signifikasi.

## PEMBAHASAN

### 1. Karakteristik Responden

Pada bagian ini akan diberikan gambaran umum responden. Responden adalah karyawan tetap dan karyawan non tetap pada bagian produksi di perusahaan. Total populasi keseluruhan adalah 100 orang karyawan.

Tabel 1: Karakteristik responden

Karakteristik		Jumlah (orang)	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	0	0
	Perempuan	100	100
Umur	18 - 25 Tahun	50	50
	26 - 35 Tahun	44	44
	> 35 Tahun	6	6
Pendidikan Formal	SD	5	5
	SMP	15	15
	SMA	80	80
Jumlah Tanggungan Keluarga	Tidak ada	14	14
	< 3 Orang	38	38
	≥ 3 Orang	48	48
Lama Bekerja di Perusahaan Sekarang	0 - 5 Tahun	60	60
	6 - 15 Tahun	33	33
	>16 Tahun	7	7

Sumber: Pengolahan data primer 2015

## 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji Validitas, menyatakan bahwa instrumen penelitian dinyatakan valid.

**Tabel 2: Hasil uji validitas**

Variabel penelitian	Butir pertanyaan	Nilai korelasi (r)	Keterangan
Kemampuan Kerja (X1)	X.1.1	0,662	Valid
	X.1.2	0,632	Valid
	X.1.3	0,619	Valid
	X.1.4	0,630	Valid
	X.1.5	0,634	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X.2.1	0,430	Valid
	X.2.2	0,659	Valid
	X.2.3	0,626	Valid
	X.2.4	0,549	Valid
	X.2.5	0,776	Valid
	X.2.6	0,606	Valid
	X.2.7	0,696	Valid
	X.2.8	0,776	Valid
	X.2.9	0,653	Valid
	X.2.10	0,573	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X.3.1	0,315	Valid
	X.3.2	0,534	Valid
	X.3.3	0,444	Valid
	X.3.4	0,405	Valid
	X.3.5	0,400	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,612	Valid
	Y.2	0,815	Valid
	Y.3	0,624	Valid
	Y.4	0,578	Valid
	Y.5	0,815	Valid

Sumber: Pengolahan data primer 2015

Uji Reliabilitas, menyatakan bahwa secara keseluruhan instrumen penelitian dinyatakan reliabel, di mana keempat variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,6.

**Tabel 3: Hasil uji reliabilitas**

Variabel penelitian	simbol	Nilai <i>cronbach's alpha</i>	Keterangan
Kemampuan Kerja	X.1	0,628	Reliabel
Lingkungan Kerja	X.2	0,830	Reliabel
Kepuasan Kerja	X.3	0,643	Reliabel
Produktivitas Kerja	Y	0,723	Reliabel

Sumber: Pengolahan data primer 2015

Analisis Deskriptif, (1) Deskripsi variabel kemampuan (X1) menyatakan bahwa rata-rata penilaian karyawan terhadap kemampuan adalah baik dengan nilai 4,092. Penilaian karyawan terhadap masing-masing indikator pembentuk variabel kemampuan kerja, di mana indikator Pelatihan teknis yang pernah diikuti, mendapatkan rata-rata skor tertinggi yaitu 4,32 dengan persentase responden yang menjawab setuju 52% (52 orang) sedangkan yang paling rendah adalah indikator Tingkat pendidikan formal yang dimiliki,

dengan nilai rata-rata 3,87. (Tabel 4)

(2) Deskripsi lingkungan Kerja (X2), menyatakan bahwa rata-rata penilaian karyawan terhadap kemampuan kerja adalah baik dengan nilai 3,97, terhadap masing-masing indikator pembentuk variabel lingkungan kerja, di mana indikator kebersihan, mendapatkan rata-rata skor tertinggi yaitu 4,19 dengan persentase responden yang menjawab sangat setuju 38% (38 orang) sedangkan yang paling rendah adalah indikator struktur kerja, dengan nilai rata-rata 3,61. (Tabel 5)

**Tabel 4: Penilaian karyawan mengenai variabel kemampuan kerja**

No	Indikator Kemampuan Kerja Karyawan	Frekuensi Jawaban Responden										Total ( $\Sigma f \times$ skor)	Mean (Total/ 100)	Ket
		SS	%	S	%	RR	%	TS	%	STS	%			
1	Tingkat pendidikan formal yang dimiliki	25	25	44	44	24	24	7	7	-	-	387	3,87	B
2	Pelatihan teknis yang pernah diikuti	36	36	52	52	11	11	1	1	-	-	432	4,32	B
3	Kemampuan menguasai pekerjaan	35	35	48	48	14	14	3	3	-	-	418	4,18	B
4	Petunjuk teknis pekerjaan	23	23	58	58	15	15	4	4	-	-	400	4,00	B
5	Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	33	33	49	49	12	12	6	6	-	-	409	4,09	B
Total												20,46		
Rata-rata												4,092	B	

Sumber: Data diolah 2015

**Tabel 5: Penilaian karyawan mengenai variabel lingkungan kerja**

No	Indikator Lingkungan Kerja Karyawan	Frekuensi Jawaban Responden										Total ( $\Sigma f \times$ skor)	Mean (Total/ 100)	Ket
		SS	%	S	%	RR	%	TS	%	STS	%			
1	Struktur kerja	22	22	37	37	22	22	18	18	1	1	361	3,61	B
2	Tanggung jawab kerja	33	33	47	47	12	12	8	8	0	0	405	4,05	B
3	Perhatian dan dukungan pemimpin	25	25	44	44	24	24	7	7	0	0	387	3,87	
4	Kelancaran komunikasi	26	26	59	59	4	4	10	10	1	1	399	3,99	B
5	Kerja sama antar kelompok	27	27	49	49	18	18	5	5	1	1	396	3,96	B
6	penerangan	27	27	49	49	18	18	5	5	1	1	396	3,96	
7	Pewarnaan dan Suara bising dan udara	24	24	61	61	6	6	6	6	3	3	397	3,97	B
8	Ruang gerak	27	27	49	49	18	18	5	5	1	1	396	3,96	B
9	Keamanan	38	38	46	46	11	11	4	4	1	1	416	4,16	B
10	Kebersihan	38	38	45	45	16	16	0	0	1	1	419	4,19	B
Total												39,7		
Rata-rata												3,97	B	

Sumber: Data diolah 2015

**Tabel 6: Penilaian karyawan mengenai variabel kepuasan kerja**

No	Indikator Kepuasan Kerja Karyawan	Frekuensi Jawaban Responden										Total (Σ f x skor)	mean (Total/100)	Ket
		SS	%	S	%	RR	%	TS	%	STS	%			
1	Kesempatan untuk maju	25	25	44	44	24	24	7	7	0	0	387	3,87	B
2	Interaksi sosial	30	30	60	60	8	8	0	0	2	2	416	4,16	B
3	Penghargaan atas pencapaian prestasi	38	38	46	46	11	11	4	4	1	1	416	4,16	B
4	Fasilitas yang diterima	38	38	45	45	16	16	0	0	1	1	419	4,19	B
5	Pengalaman kerja dan kecakapan khusus	33	33	49	49	12	12	6	6	0	0	409	4,09	B
Total												20,5		
Rata-rata												4,09	B	

Sumber: Data diolah 2015

**Tabel 7: Penilaian karyawan mengenai variabel produktivitas kerja**

No	Indikator Produktivitas Kerja Karyawan	Frekuensi Jawaban Responden										Total (Σ f x skor)	Mean (Total /100)	Ket
		SS	%	S	%	RR	%	TS	%	STS	%			
1	Jumlah Produk	26	26	63	63	9	9	2	2	0	0	413	4,13	B
2	Kualitas Produk	23	23	54	54	23	23	0	0	0	0	400	4,00	B
3	Effisiensi	27	27	46	46	27	27	0	0	0	0	400	4,00	B
4	Ketepatan Waktu	25	25	64	64	10	10	1	1	0	0	413	4,13	B
5	Kualitas kerja	23	23	54	54	23	23	0	0	0	0	400	4,00	B
Total												20,3		
Rata-rata												4,05	B	

Sumber: Data diolah 2015

(3) Deskripsi variabel kepuasan kerja (X3), menyatakan bahwa rata-rata penilaian karyawan terhadap kepuasan kerja adalah baik dengan nilai 4,09, penilaian karyawan terhadap masing-masing indikator pembentuk variabel kepuasan kerja, di mana indikator fasilitas yang diterima, mendapatkan rata-rata skor tertinggi yaitu 4,19 dengan persentase responden yang menjawab sangat setuju 38% (38 orang) sedangkan yang paling rendah adalah indikator Kesempatan untuk maju, dengan nilai rata-rata 3,87. (Tabel 6)

(4) Deskripsi variabel produktivitas kerja, menyatakan bahwa rata-rata penilaian karyawan terhadap kepuasan kerja adalah baik dengan nilai 4,05, penilaian karyawan terhadap masing-masing indikator pembentuk variabel produktivitas kerja, di mana indikator Jumlah produk dan ketepatan waktu, mendapatkan rata-

rata skor tertinggi yaitu 4,13 dengan persentase responden yang menjawab setuju 64% (64 orang) untuk indikator ketepatan waktu dan 63% (63 orang) indikator Jumlah produk sedangkan yang paling rendah adalah indikator kualitas produk, efisiensi dan kualitas kerja, dengan nilai rata-rata 4,00. (Tabel 7)

### 3. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dan menyatakan kejelasan tentang kekuatan variabel penentu terhadap produktivitas kerja karyawan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda,

Persamaan regresi yang dihasilkan sebagai berikut:

$$Y = 7,153 + 0,031 X_1 + 0,332 X_2 + -0,035 X_3$$



**Tabel 8: Hasil regresi linear berganda dengan SPSS**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,153	1,324		5,401	0,000		
	Kemampuan	0,031	0,091	0,032	0,337	0,737	0,431	2,322
	Lingkungan	0,332	0,038	0,787	8,837	0,000	0,502	1,991
	Kepuasan	-0,035	0,080	-0,039	-0,438	0,662	0,504	1,986

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Pengolahan data primer 2015

**4. Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**

Untuk menguji normalitas e, dapat digunakan formula *Jarque Berra* (JB test) (Gujarati 1995). Di mana jika JB hitung lebih besar dari 9,21, maka data yang diuji tidak normal. Sebaliknya jika nilai JB hitung < 9,21 data termasuk dalam klas distribusi normal. (Tabel 9)

*Statistics Skewness* = 0,161 dan *statistics Kurtosis* = 1,184 hasil SPSS dimasukkan pada formula *Jarque Berra*.

$$JB = 100 \left[ \frac{0,161^2}{6} + \frac{(1,84 - 3)^2}{24} \right]$$

$$= 100 [0,0043 + 0,137]$$

$$= 14,2$$

Uji heteroskedastisitas, dari data penelitian ini dapat diasumsikan tidak terjadi heterokedastisitas atau terjadi homoskedastisitas, karena a) diagram *normal P-P plot of regression standardized residual* menunjukkan titik-titik variabel menyebar di sekitar garis diagonal dan b) diagram *scatter plot of regression standardized residual* menunjukkan titik-titik menyebar tidak menunjukkan pola tertentu. (gambar 2)

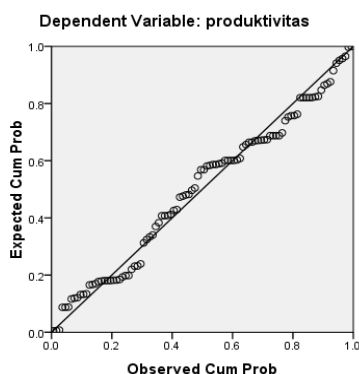
**Tabel 9: Hasil regresi linear berganda dengan SPSS**

	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Unstandardized Residual	0,161	0,241	1,184	0,478

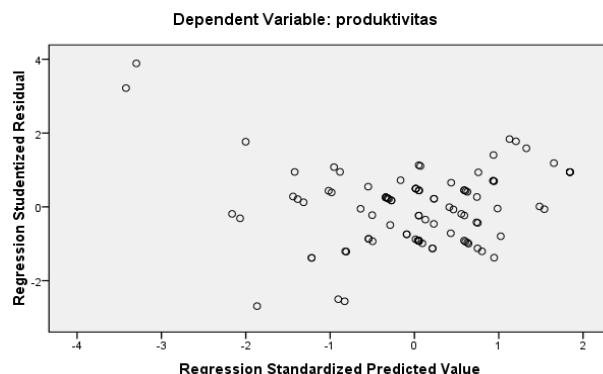
Valid N (listwise)

Sumber: Pengolahan data primer 2015

a) Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



b) Scatterplot



Gambar 2. Diagram regresi linear berganda dengan SPSS

**Tabel 10: Hasil Nonparametric Correlations: Rank Spearman dengan SPSS**

		absres	kemampuan	lingkungan	kepuasan	
Spearman's rho	Absres	Correlation Coefficient	1,000	0,087	0,018	0,057
		Sig. (2-tailed)	.	0,391	0,860	0,573
		N	100	100	100	100
kemampuan		Correlation Coefficient	0,087	1,000	0,735**	0,592**
		Sig. (2-tailed)	0,391	.	0,000	0,000
		N	100	100	100	100
lingkungan		Correlation Coefficient	0,018	0,735**	1,000	0,518**
		Sig. (2-tailed)	0,860	0,000	.	0,000
		N	100	100	100	100
kepuasan		Correlation Coefficient	0,057	0,592**	0,518**	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,573	0,000	0,000	.
		N	100	100	100	100

Sumber: Pengolahan data primer 2015

**Tabel 11: Hasil Uji Multikolinearitas**

No	Variabel Bebas	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
1	Kemampuan kerja (X1)	0,431	2,322	Non Multikol
2	Lingkungan kerja (X2)	0,502	1,991	Non Multikol
3	Kepuasan kerja (X3)	0,504	1,986	Non Multikol

Sumber: Data diolah 2015

Berdasarkan hasil analisis, dapat diperoleh hasil bahwa korelasi rank Spearman antara variabel bebas dengan residu adalah lebih besar dari 0,05 ( $> 0,05$ ). (Tabel 10)

Uji multikolinearitas, berdasarkan hasil analisis SPSS dapat diketahui bahwa ketiga variabel memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 atau 10 persen. Ini berarti pada model regresi ini tidak terdapat problem multikolinearitas. (Tabel 11)

## 5. Uji Signifikasi

Uji Signifikasi Koefisien Secara Bersama-sama, Uji F (F test), di mana dari hasil analisis SPSS (tabel 12),  $F_{tabel} =$

$F(0,05;4/95) = 2,484$ ,  $F_{hitung} = 51,692$ . Dari perbandingan didapat bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $51,692 > 2,484$

Uji Signifikasi Koefisien Regresi Secara Parsial, Uji t (t test), di mana dari hasil analisis SPSS (tabel 8),  $t_{tabel} = t(0,025; 95) = 1,9895$  dan  $t_{hitung}$  kemampuan kerja = 0,337,  $t_{hitung}$  lingkungan kerja = 8,837 serta  $t_{hitung}$  kepuasan kerja = -0,438. dari perbandingan didapat:

- $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $0,337 < 1,9895$  dan  $-0,438 < 1,9895$ ,
- $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $8,837 > 1,9895$ ,

**Tabel 12: Hasil regresi linear berganda dengan SPSS**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	336,463	3	112,154	51,692	0,000 <sup>a</sup>
	Residual	208,287	96	2,170		
	Total	544,750	99			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Lingkungan, Kemampuan

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: pengolahan data primer 2015

## 6. Variabel Bebas yang Berpengaruh Dominan terhadap Variabel Terikat

Hasil regresi linear berganda dengan SPSS diperlihatkan nilai *Beta Standardized Coefficients* dari masing-masing variabel, di mana:

- *Beta Standardized Coefficients* kemampuan kerja = 0,032
- *Beta Standardized Coefficients* lingkungan kerja = 0,787
- *Beta Standardized Coefficients* kepuasan kerja = -0,039

## 7. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil analisis data membuktikan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ratio Karunia Mulya Garment Karanganyar. Hal ini dibuktikan dari hasil F-hitung yang lebih besar dari F-tabel dan nilai signifikansi uji F yang lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa semakin baik kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja pada PT. Ratio Karunia Mulya Garment Karanganyar, maka akan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan yang dihasilkan menjadi lebih baik pula.

Pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat sangat besar. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (*R Squared*) yang 0,786. Ini berarti bahwa 78,6% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebe-

sar 21,4 persen dipengaruhi oleh faktor lain diluar model atau yang tidak dianalisis dalam model.

Pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, hasil analisis data membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil  $t_{hitung}$  variabel kemampuan kerja yang lebih kecil dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikansi uji t variabel kemampuan kerja yang lebih besar dari 0,05. Ini berarti bahwa semakin baik kemampuan kerja karyawan, akan tetapi tidak begitu signifikan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan lima indikator kemampuan kerja yang digunakan, empat indikator mendapat penilaian baik dari para karyawan dan satu indikator yaitu indikator tingkat pendidikan formal yang dimiliki mendapat penilaian tidak baik dengan nilai skor rata-rata 3,87. Hal ini berarti responden merasa tingkat pendidikan formal yang dimiliki tidak mempengaruhi penilaian perusahaan terhadap variabel kemampuan kerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, hasil analisis data membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikansi uji t variabel lingkungan kerja yang lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja karyawan, maka akan mem-

pengaruhi peningkatan produktivitas kerja. Berdasarkan sepuluh indikator lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini ternyata mendapat penilaian baik dari para karyawan. Walaupun demikian ada indikator yang nilai rata-ratanya hanya sedikit di atas kategori tidak baik yaitu indikator struktur kerja dengan nilai rata-rata 3.61. Berdasarkan hasil tersebut maka pihak perusahaan harus lebih memperhatikan struktur kerja dalam upaya perusahaan mempertegas kesesuaian antara pekerjaan yang diberikan dengan struktur kerja, hal ini secara langsung berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan, sehingga dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat dan lebih berprestasi.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, hasil analisis data membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan variabel kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil  $t_{hitung}$  variabel kepuasan kerja yang lebih kecil dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikansi uji  $t$  variabel kemampuan kerja yang lebih besar dari 0,05. Ini berarti bahwa semakin baik kepuasan kerja karyawan, akan tetapi produktivitas kerja tidak begitu signifikan terpengaruhi. Berdasarkan lima indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini ternyata mendapat penilaian baik dari para karyawan. Indikator kepuasan kerja dengan penilaian paling rendah adalah kesempatan untuk maju dengan nilai rata-rata 3,87 di mana 24% responden menjawab RR (ragu-ragu). Berdasarkan hasil tersebut maka pihak manajemen harus lebih memperhatikan kesempatan untuk maju karyawan. Perbaikan terhadap indikator ini dapat meningkatkan produktivitas kerja. Perusahaan merasakan bahwa usaha dan kinerja berhasil jika keadilan dalam pemberian penghargaan akan meningkatkan kepuasan kerja dan produkti-

vitasi, situasi kerja yang seimbang akan meningkatkan perasaan dalam kontrol terhadap kehidupan kerja dan menghasilkan kepuasan kerja para karyawannya dan memberikan kontribusi yang positif pada organisasinya (Mangkunegara 2005:117).

Variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ratio Karunia Mulya Garment Karanganyar, hasil analisis data secara statistik diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ratio Karunia Mulya Garment Karanganyar. Hal ini dibuktikan dari hasil nilai *standardized coefficient beta* lingkungan kerja (0,787) paling besar jika dibandingkan dengan nilai *standardized coefficient beta* kepuasan kerja (0,390) dan kemampuan kerja (0,320). Dengan demikian pihak perusahaan harus memberikan perhatian terhadap lingkungan kerja karyawan karena terbukti memberikan pengaruh yang dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ratio Karunia Mulya Garment Karanganyar.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ratio Karunia Mulya Garment Karanganyar, tidak terdapat pengaruh signifikan variabel kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, Pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan tampak dari hasil penelitian terutama pada indikator kebersihan lingkungan kerja dan pada variabel kepuasan kerja tidak secara signifikan terdapat pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Analisa, Lucky Wulan. 2011. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Disperindag Kota Semarang). Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

- Almigo, Nuzsep. 2004. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan (*The Relation Between Job Satisfaction and The Employees Work Productivity*). Jurnal PSYCHE Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang Vol. 1 No. 1, Desember 2004.
- Astuti, Okky S. 2011. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Indmira Citra Tani Nusantara di Yogyakarta. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional "Veteran".
- Basu Swastha DH & Ibu Sukoco. 1997. Pengantar Bisnis Modern. Yogyakarta: Liberty
- Brahmasari, I A. dan Suprayetno A. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.10, No. 2, September 2008: 124-135.
- Cahyono, Y T & Indira M., L. 2007. Pengaruh Perencanaan dan Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Surakarta. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan* Volume 6, No. 2, September 2007: 222-233.
- Cascio, W.F. 1998. Applied Psychology in Personel Management. Third edition. New Jersey: Prestice Hill, Inc.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gujarati, D. 1997. Ekonometrika Dasar. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, Melayu S. P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Robbins Stephen P. 2002. Essentials of Organizational Behavior (Terjemahan), Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Tohardi, Ahmad. 2002. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi I. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sawitri, I A N Ratna. 2010. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT.Sumber Alam Semesta. Bali: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.*
- Sedarmayanti. 1995. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Ilham Jaya.
- Setiaji, Bambang. 2008. Cara Mudah Analisis Kuantitatif, Dilengkapi dengan Tutorial SPSS. Surakarta: Al-Es'af University Press.
- Sugiyono. 2003. Metodologi Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Supartha, Wayan G. 2007. Pengaruh Kepemimpinan dan Kebijakan Ketenagakerjaan Pemerintah Daerah terhadap Disiplin dan Produktivitas Tenaga Kerja pada Perusahaan Garmen di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.9, No. 2, September 2007: 107-116.
- Winaya, Kuna. 1989. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.*