

**PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DITINJAU DARI LINGKUNGAN
KERJA DAN TINGKAT KESEJAHTERAAN PADA PT. DAN LIRIS DI
SUKOHARJO TAHUN 2016**



NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan

Pada Program Studi Pendidikan Akuntansi

Oleh:

Avit May Sofyana

A210110150

**PENDIDIKAN AKUNTANSI
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2016

PERSETUJUAN

**PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DITINJAU DARI LINGKUNGAN KERJA
DAN TINGKAT KESEJAHTERAAN PADA PT. DAN LIRIS DI SUKOHARJO TAHUN
2016**

Diajukan oleh :

AVIT MAY SOFYANA

A210 110 150

Skripsi telah disetujui oleh pembimbing skripsi Fakultas
Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah
Surakarta untuk dipertahankan di hadapan penguji skripsi.

Surakarta, April 2016



Dr. Sabar Narimo, MM, M. Pd.

NIK : 374

PENGESAHAN

PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DITINJAU DARI LINGKUNGAN KERJA DAN TINGKAT KESEJAHTERAAN PADA PT. DAN LIRIS DI SUKOHARJO TAHUN 2016

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

AVIT MAY SOFYANA

Telah dipertahankan di depan DewanPenguji

Pada hari (SENIN, 16 Mei 2016)

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Susunan Dewan Penguji

1. Dr. Sabar Narimo, MM, M. Pd.
2. Dr. Suyatmini.,SE. M.Si
3. Drs. H. Nur Chusni, SE, M.Ag

()
()
()

Surakarta,

Universitas Muhammadiyah Surakarta
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Dekan,




Prof. Dr. Harun Joko Prayitno

NIP.19650428199303001

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : AVIT MAY SOFYANA

NIM : A210 110 150

Program Studi : Pendidikan Akuntansi

Judul Skripsi : PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DITINJAU DARI LINGKUNGAN KERJA DAN TINGKAT KESEJAHTERAAN PADA PT. DAN LIRIS DI SUKOHARJO TAHUN 2016

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar hasil karya saya sendiri dan bebas plagiat karya orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu/dikutip dalam naskah dan disebutkan pada daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini hasil plagiat, saya bertanggungjawab sepenuhnya dan bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Surakarta,

Yang membuat pernyataan,



Avit May Sofyana
AVIT MAY SOFYANA

A210 110 150

ABSTRAK

Avit May Sofyana. A 210 110 150. **PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DITINJAU DARI LINGKUNGAN KERJA DAN TINGKAT KESEJAHTERAAN PADA PT. DAN LIRIS DI SUKOHARJO TAHUN 2016.** Skripsi. Program Studi Pendidikan Akuntansi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta. April, 2016.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. DAN LIRIS di Sukoharjo tahun 2016. 2). Pengaruh tingkat kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. DAN LIRIS di Sukoharjo tahun 2016. 3). Pengaruh lingkungan kerja dan tingkat kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. DAN LIRIS di Sukoharjo tahun 2016.

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif asosiatif yang kesimpulannya diperoleh berdasarkan pada hasil analisis statistik. Penelitian ini mengambil lokasi PT. DAN LIRIS. Populasi 150 karyawan, sampel 105 karyawan, sampling menggunakan teknik *proportionate random sampling*.

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan dokumen dan angket yang telah diuji coba dengan uji normalitas, uji reliabilitas dan uji multikolinieritas. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil dari analisis regresi diperoleh persamaan regresi; $Y = 17,953 + 0,288X_1 + 0,194X_2$, yang artinya produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan tingkat kesejahteraan, berdasarkan analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa: 1). Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda (uji t) diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $4,222 > 1,984$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu 0,000. 2). Tingkat kesejahteraan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda (uji t) diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2,631 > 1,984$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu 0,010. 3). Lingkungan kerja dan tingkat kesejahteraan secara bersama berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda (uji F) diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $17,270 > 3,07$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu 0,000. Variabel lingkungan kerja memberikan sumbangan efektif 17,0%. Variabel tingkat kesejahteraan memberikan sumbangan efektif 8,3%. Sehingga total sumbangan keduanya sebesar 25,3% sedangkan 74,7% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Kata kunci : produktivitas kerja karyawan, lingkungan kerja, tingkat kesejahteraan

ABSTRACT

Avit May Sofyana. A 210 110 150 **EMPLOYEE PRODUCTIVITY BASED ON WELFARE WORK ENVIRONMENT AND LEVEL OF PT. DAN LIRIS IN THE YEAR 2016 SUKOHARJO**. Thesis. Accounting Education Studies Program Faculty of Teaching and Education University of Muhammadiyah Surakarta. April, 2016.

The purpose of this study was to determine: 1). The influence of the working environment on the productivity of employees at PT. Dan Liris in Sukoharjo 2016. 2). The influence of the level of welfare to work productivity of employees at PT. Dan Liris in Sukoharjo 2016. 3). The influence of the working environment and the welfare of the productivity of employees at PT. Dan Liris in Sukoharjo 2016.

This research includes associative quantitative research whose conclusions obtained based on the results of statistical analysis. This study took place PT. Dan Liris. Population 150 employees, 105 employees of samples, sampling using proportionate random sampling technique.

Data collection techniques by using documents and questionnaires that have been tested with normality test, reliability test and test multikolinieritas. The analysis technique used is multiple regression. Results of regression analysis regression equation; $Y = 17,953 + 0,288X_1 + 0,194X_2$, which means that the productivity of employees affected by the work environment and the level of welfare, based on the analysis and discussion can be concluded that: 1). Work environment positive effect on employee productivity, it is based on the results of multiple linear regression analysis (t test) is known $t_{hitung} > t_{table}$, namely $4.222 > 1.984$ and the significance value < 0.05 , namely 0.000 . 2). Well-being is a positive effect on employee productivity, it is based on the results of multiple linear regression analysis (t test) is known $t_{hitung} > t_{table}$, namely $2.631 > 1.984$ and the significance value < 0.05 , ie $0,010$. 3). The working environment and welfare together a positive effect on employee productivity, it is based on the results of multiple linear regression analysis (F test) is known $F_{hitung} > F_{table}$ is $17.270 > 3.07$ with a significance value < 0.05 is 0.000 . Work environment variables contribute effectively 17.0% . Variable levels of well-being contribute effectively 8.3% . So that the total contribution of both of 25.3% while 74.7% are influenced by other variables not examined by researcher.

Keywords: productivity of employees, work environment, welfare

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di Negara Indonesia saat ini, perusahaan-perusahaan telah berkembang dengan pesat, semua perusahaan berbenah dan berusaha agar bisa bertahan hidup dan berkembang untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan yang lain. Perusahaan-perusahaan yang mampu bertahan dan menang dalam persaingan adalah perusahaan yang mampu mengelola sumber daya yang ada. Usaha untuk mencapai tujuan perusahaan, selain ditentukan oleh faktor modal, juga ditentukan oleh faktor sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia merupakan pengaruh yang penting didalam dunia kerja. Karena, sumber daya manusia merupakan aset yang berpotensi dan berfungsi sebagai modal di dalam perusahaan untuk mengembangkan ataupun mewujudkan tujuan perusahaan. Salah satu Sumber Daya Manusia yang dimiliki perusahaan yaitu karyawan. Menurut Darmawan (2013:1) “sumber daya manusia merupakan perwujudan dari kemampuan daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya di motivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya”.

Untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas dan bermutu, maka perlu sistem pengelolaan, perencanaan, pembinaan, pengembangan pemuasan, pengawasan dan pemanfaatan dengan sempurna. Maka tenaga kerja sangat penting bagi perusahaan yaitu tenaga kerja yang mempunyai kinerja tinggi, kreativitas, kualitas, professional serta mempunyai kesadaran tanggung jawab bekerja yang lebih tinggi dan maksimal, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Melihat banyaknya tenaga kerja di dalam perusahaan, maka perusahaan berupaya memberdayakan potensi karyawannya guna untuk mencapai tenaga kerja yang optimal. Kinerja yang dicapai karyawan dengan optimal akan memberikan pengaruh yang besar terhadap perusahaan. Tanpa memperhatikan tenaga kerja karyawan, perusahaan akan mengalami penurunan produktivitas. Produktivitas kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya, melalui produktivitas akan dapat diketahui

keadaan dari suatu perusahaan. Oleh karena itu tenaga kerja merupakan factor penting dalam mengukur produktivitas.

Produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal inilah yang memberi dorongan kepada tenaga kerja untuk berusaha semaksimal mungkin untuk mengembangkan dirinya. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil (input) dari suatu pekerjaan karyawan dengan tenaga kerja karyawan yang telah dikeluarkan (output). Menurut John Soeprihanto dalam Setiawan (2012:80) berpendapat bahwa “Produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber daya yang digunakan (input)”.

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain yaitu lingkungan. Lingkungan kerja adalah merupakan salah satu tempat kegiatan yang di luar rumah atau berada disekeliling tempat kerja. Menurut Nittisemito (2004:103) “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugasnya yang di emban”. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang berpengaruh besar terhadap pengembangan diri dari seorang tenaga kerja. Selain sebagai sarana pengembangan dari tenaga kerja, lingkungan kerja juga sebagai wadah bersosialisasi dengan rekan-rekan kerja lainnya. Dengan adanya berbagai rekan-rekan kerja ini, sekaligus menjadikan sebagai penyemangat dan motivasi dalam menjalani kegiatan di perusahaan, dan juga sebagai pemicu untuk bersaing dalam menghasilkan pengeluaran (output) yang lebih baik dan lebih produktif untuk perusahaan, sehingga produktivitas kerja karyawan terjalin kerjasama yang baik dan solid, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Tingkat kesejahteraan merupakan faktor lain yang memegang peranan penting dalam produktivitas kerja. Tingkat kesejahteraan adalah usaha pemenuhan kebutuhan karyawan sebanyak-banyaknya dengan jasa atau output yang telah diberikan pada perusahaan. Dalam UU 13/2003 kesejahteraan pekerja, adalah suatu pemenuhan

kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Dalam hal ini manusialah yang menentukan maju mundurnya suatu perusahaan, maka dari itu sumber daya manusia haruslah terus dipelihara.

Dari uraian diatas peneliti terdorong dan termotivasi untuk mengadakan penelitian dengan judul “**PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DITINJAU DARI LINGKUNGAN KERJA DAN TINGKAT KESEJAHTERAAN PADA PT. DAN LIRIS DI SUKOHARJO TAHUN 2016**”.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tujuan sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. DAN LIRIS di Sukoharjo tahun 2016.
2. Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. DAN LIRIS di Sukoharjo tahun 2016.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Tingkat Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. DAN LIRIS di Sukoharjo tahun 2016.

LANDASAN TEORI

Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya, melalui produktivitas akan dapat diketahui keadaan dari suatu perusahaan. Menurut John Soeprihanto dalam Setiawan (2012:80) berpendapat bahwa “Produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber daya yang digunakan (input)”. Menurut Sinungan (2003:12) secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja memiliki dua dimensi, pertama efektivitas dan kedua efisiensi. Produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara hasil-hasil jumlah produksi (output) dengan sumber daya (input) dan sebagai hubungan antara hasil nyata dengan hasil pemasukan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah merupakan salah satu tempat kegiatan yang di luar rumah atau berada disekeliling tempat kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang berpengaruh besar terhadap pengembangan diri dari seorang tenaga kerja. Menurut Nittisemito (2004:103) “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugasnya yang di emban”.

Menurut pendapat dari ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan akan melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya.

Tingkat Kesejahteraan

Tingkat kesejahteraan adalah usaha pemenuhan kebutuhan karyawan sebanyak-banyaknya dengan jasa atau output yang telah diberikan pada perusahaan. Dalam UU 13/2003 kesejahteraan pekerja, adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Dari pendapat dari para ahli diatas diatas dapat disimpulkan bahwa, kesejahteraan adalah usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif, karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dengan memperoleh data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data tersebut digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan tingkat kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pt. Dan Liris di Sukoharjo tahun 2016.

Populasi, Sampel dan Sampling

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014:117) “populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan Pt. Dan Liris tahun 2016 yang berjumlah kurang lebih 150 karyawan.

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif karena data yang diperoleh berasal dari gambaran data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010:116) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sedangkan menurut Arikunto (2006:130) “Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi”. Menurut tabel krecjie dalam sugiyono (2010:128) jika populasi sebanyak 150 orang dengan taraf signifikansi 5% maka jumlah sampel yang digunakan sebanyak 105 orang.

3. Sampling

Sugiyono (2010:119) mengelompokkan teknik sampling menjadi dua, yaitu “*Probability Sampling dan Nonpropability Sampling. Probability sampling meliputi,*

sample random, proportionate stratified random, disproportionate stratified random, dan area random. Non-probability sampling meliputi, sampling sistematis, sampling kuota, sampling aksidental, purposive sampling, sampling jenuh, dan snowball sampling”.

Penelitian ini, menggunakan teknik sampling *Random Sampling* karena pengambilan sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata karyawan karyawan pada PT. DAN LIRIS di Sukoharjo tahun 2016.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu usaha sadar untuk mengumpulkan data yang dilaksanakan secara sistematis dengan prosedur yang standar. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode angket yang terlebih dahulu membuat kisi-kisi angket sebelum diuji coba dan diuji validitas, reliabilitas dan multikolinieritas.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, uji R^2 , dan sumbangan relatif dan efektif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan uji validitas diketahui semua item pernyataan dari variabel produktivitas kerja karyawan (Y), lingkungan kerja (X1) dan tingkat kesejahteraan (x2) dinyatakan valid. Hal tersebut dibuktikan karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$. Berdasarkan uji reliabilitas semua item dinyatakan reliabel karena memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan r_{tabel} 0,444 variabel produktivitas kerja karyawan 0,843, lingkungan kerja 0,829 dan tingkat kesejahteraan 0,826.

Hasil uji prasyarat analisis dari uji normalitas yang dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi variabel dependen, variabel independen, atau keduanya memiliki distribusi normal atau mendekati normal yang menggunakan teknik uji *Kolmogrov-Smirnov* menyimpulkan bahwa data dari produktivitas kerja karyawan,

lingkungan kerja, dan tingkat kesejahteraan dengan taraf signifikansi $> 0,05$. Untuk variabel produktivitas kerja karyawan yaitu sebesar $0,552 > 0,05$. Variabel lingkungan kerja $0,462 > 0,05$. Variabel tingkat kesejahteraan yaitu sebesar $0,296 > 0,05$.

Hasil uji prasyarat analisis dari uji linearitas yang digunakan untuk mengetahui apakah model hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat merupakan garis lurus (hubungan linear) atau untuk mengetahui apakah setiap variabel bebas dan variabel terikat bersifat linear atau tidak yang menggunakan bantuan *SPSS For Windows 15.0* antara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan bahwa mempunyai hubungan linear dengan $F_{hitung} < F_{tabel}$ yaitu $1,499 < 3,07$ dan dengan nilai signifikansi $0,152 > 0,05$ dan variabel tingkat kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan $1,461 < 3,07$ dan nilai signifikansi $0,154 > 0,05$.

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk mengujikan apakah regresi ditemukan korelasi antara variabel independen, jika terjadi korelasi maka tidak terdapat masalah multikolinieritas. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antar variabel. Metode enter digunakan untuk menguji adanya multikolinieritas yaitu dengan melihat pada *Tolerance Value* atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Pedoman model regresi yang bebas multikolinieritas menguji *Tolerance Value* di atas angka 0,1, sedangkan batas VIF adalah 10. Untuk variabel lingkungan kerja *Tolerance Value* 0,910, *Variance Inflation Factor* 1,099 dan tingkat kesejahteraan *Tolerance Value* 0,910, *Variance Inflation Factor* 1,099.

Uji prasyarat analisis telah terpenuhi, kemudian dilakukan analisis regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan *SPSS For Windows 15.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan tingkat kesejahteraan mempunyai kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari persamaan regresi linear yaitu $Y = 17,953 + 0,288X_1 + 0,194X_2$. Berdasarkan persamaan tersebut terlihat bahwa koefisien regresi dari masing-masing variabel independen bernilai positif antara lingkungan kerja dan tingkat kesejahteraan secara bersama-sama berkontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil uji hipotesis pertama yang diajukan adalah “ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. DAN LIRIS di Sukoharjo tahun 2016” diketahui bahwa, koefisien arah regresi dari variabel lingkungan kerja (b_1) sebesar 0,288 bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uji keberartian koefisien regresi linear ganda untuk variabel lingkungan kerja (b_1) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $4,222 > 1,984$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu 0,000 dengan sumbangan relatif sebesar 67,4% dan sumbangan efektif 17,0%. Berdasarkan kesimpulan tersebut dapat dikatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan atau sebaliknya jika lingkungan kerja semakin buruk maka semakin rendah pula produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Nitisemito (2004:103) lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugasnya yang di emban”. Lingkungan kerja menjadi penting karena sangat mempengaruhi kondisi yang dirasakan oleh setiap karyawan. Lingkungan kerja yang baik maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Variabel tingkat kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil uji hipotesis kedua diketahui koefisien regresi tingkat kesejahteraan (b_2) sebesar 0,194 bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel tingkat kesejahteraan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uji t untuk variabel tingkat kesejahteraan (b_2) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2,631 > 1,984$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu 0,010 dengan sumbangan relatif sebesar 32,6% dan sumbangan efektif 8,3%. Berdasarkan kesimpulan tersebut dapat dikatakan bahwa semakin baik tingkat kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan maka semakin meningkat juga produktivitas kerja karyawan, dan sebaliknya jika tingkat kesejahteraan rendah maka produktivitas kerja karyawan juga semakin menurun. Hasil penelitian ini sesuai dengan UU 13/2003 kesejahteraan pekerja, adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan

kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Oleh karena itu tingkat kesejahteraan sangat penting guna untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Variabel Lingkungan Kerja Dan Tingkat Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan tingkat kesejahteraan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uji keberartian regresi linier ganda atau uji F diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $17,270 > 3,07$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,000$. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan memiliki kecenderungan yang sama dengan adanya kombinasi yang diikuti oleh peningkatan lingkungan kerja dan tingkat kesejahteraan. Koefisien determinasi sebesar $25,3\%$ yang artinya bahwa ada pengaruh yang diberikan oleh kombinasi variabel lingkungan kerja dan tingkat kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar $25,3\%$ sedangkan $74,7\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Jadi produktivitas kerja karyawan meningkat karena adanya pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja dan tingkat kesejahteraan.

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa variabel lingkungan kerja memberikan sumbangan relatif sebesar $67,4\%$ dan sumbangan efektif sebesar $17,0\%$. Variabel tingkat kesejahteraan sumbangan relatif sebesar $32,6\%$ dan sumbangan efektif $8,3\%$. Dengan membandingkan nilai sumbangan relatif dan sumbangan efektif, Nampak bahwa variabel lingkungan kerja memiliki kontribusi yang dominan terhadap produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. DAN LIRIS di Sukoharjo tahun 2016, dan hal ini dapat diterima. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda (uji t) diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $4,222 > 1,984$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu $0,000$ dengan

sumbangan relatif sebesar 67,4% dan sumbangan efektif sebesar 17,0%. Semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.

2. Tingkat kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. DAN LIRIS di Sukoharjo tahun 2016. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda (uji t) diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2,631 > 1,984$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu 0,010 dengan sumbangan relatif sebesar 32,6% dan sumbangan efektif sebesar 8,3%. Semakin tinggi tingkat kesejahteraan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.
3. Lingkungan kerja dan tingkat kesejahteraan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. DAN LIRIS di Sukoharjo tahun 2016. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda (uji F) diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $17,270 > 3,07$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu 0,000. Lingkungan kerja yang diimbangi dengan adanya tingkat kesejahteraan maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,253 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja dan tingkat kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. dan liris di sukoharjo tahun 2016, adalah sebesar 25,3% sedang 74,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis. Berdasarkan penelitian tersebut diketahui bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap produktivitas kerja karyawan dibandingkan dengan variabel tingkat kesejahteraan.

DAFTAR PUSTAKA

- .Arikunto S. 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Cetakan Pertama. Surabaya: Pena Semesta.
- Nitisemito. 2004. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Setiawan, Toni. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kinerja, Motivasi, Kepuasan kerja dan Produktivitas*. Platinum.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas: Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.