

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGAWASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

(Studi Pada Radio Republik Indonesia Malang)

Norma Wijayanti, Daris Zunaida, Khoiriyah Trianti,

*Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang, Jl. MT. Haryono
193 Malang, 65144, Indonesia*

LPPM Universitas Islam Malang, Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

Email: normawija99@gmail.com

ABSTRAK

Radio Republik Indonesia (RRI) Malang, perusahaan ini bergerak pada bidang penyiaran di Jl. Candi Panggung No.58, Mojolangu, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65142, Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, pengawasan kerja dan disiplin kerja. Penelitian ini menggunakan metode dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, pengawasan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dan terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara lingkungan kerja, pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Pengawasan Kerja Disiplin Kerja dan Produktivitas kerja

ABSTRACT

Radio Republik Indonesia (RRI) Malang, this company is engaged in broadcasting on Jl. Candi Panggung No.58, Mojolangu, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65142. The purpose of this study was to determine how much influence the work environment, work supervision and work discipline had. This study uses a method with a sampling technique using a saturated sample technique. The results of this study indicate that partially the work environment affects work productivity, work supervision has no effect on work productivity and work discipline affects work productivity, and there is a simultaneous and significant influence between work environment, work supervision and work discipline on employee productivity.

Keywords: Keywords: Work Environment, Work Supervision, Work Discipline, and Work Productivity

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting yang dimiliki oleh suatu perusahaan maupun organisasi karena keberadaannya sebagai kunci yang memegang peran penting untuk kemajuan dalam suatu perusahaan. Melihat pentingnya SDM dalam suatu perusahaan maka sumber daya manusia harus dikelola dengan semaksimal mungkin. Setiap perusahaan selalu berusaha agar setiap karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Dalam suatu perusahaan sangat penting untuk memastikan produktivitas kerja terus berkembang, agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Tohardi dalam Dewi *at.el* (2019: 71)

mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Produktivitas kerja karyawan juga ditentukan oleh beberapa faktor baik berasal dari diri karyawan maupun dari luar individu karyawan. Dari diri karyawan karena adanya semangat karyawan untuk terus berkembang dan memenuhi tujuan perusahaan, serta dari luar perusahaan karena adanya dukungan dari lingkungan perusahaan baik yang berikan sesama rekan kerja maupun atasan. Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah Radio Republik Indonesia (RRI) Malang, perusahaan ini bergerak pada bidang penyiaran. Alasan peneliti melakukan penelitian di RRI Malang

karena, peneliti telah melakukan observasi terdahulu pada kegiatan magang. RRI Malang dituntut untuk selalu produktif dalam penyiaran berita. Apabila tidak didampingi dengan lingkungan kerja yang baik, pengawasan yang dilakukan atasan dan disiplin kerja yang baik, maka produktivitas kerja pada RRI memungkinkan akan terhambat.

Selain lingkungan kerja, pengawasan pada suatu perusahaan perlu dilakukan. Pengawasan perlu dilaksanakan secara optimal, dengan cara pegawai selalu mendapatkan bimbingan serta arahan dari atasan. Pengawasan ini dilaksanakan secara efektif dan efisien serta bermanfaat bagi suatu perusahaan dalam mewujudkan tujuan secara efektif, efisien dan ekonomis. Pengamatan awal peneliti sering ditemukan karyawan yang tak berada di kantor di saat jam kerja dan kurang efektif dalam bekerja, untuk itu pengawasan menjadi salah satu faktor yang menentukan kualitas karyawan agar lebih baik. Apabila perusahaan melakukan pengawasan dengan baik dan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan maka dengan sendirinya terbentuknya disiplin kerja.

Disiplin kerja sangat penting bagi karyawan maupun bagi perusahaan itu sendiri. Disiplin dalam suatu perusahaan harus ditegaskan dan ditegakkan secara konsisten, karena tanpa ada dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan tersebut. Menurut Hasibuan dalam Surajiyo et.al (2020: 58) menyebutkan disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Melihat lingkungan kerja, pengawasan kerja dan disiplin kerja yang dilakukan Radio Republik Indonesia (RRI) Malang kurang maksimal dan berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan maka dari itu penulis melakukan penelitian dengan mengangkat judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PEGAWASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN”.

KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016: 52) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar seorang pekerja atau pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan guna mencapai hasil yang maksimal. Untuk meningkatkan kerja karyawan di perusahaan, terdapat fasilitas kerja

yang membantu karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerja.

Pengawasan Kerja

Menurut Robbins dan Coulter dalam Nugroho (2017: 63) mengartikan bahwa pengawasan sebagai suatu proses pemantauan /pengawasan/pengendalian kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan tersebut telah selesai seperti yang direncanakan sebelumnya dan termasuk proses mengoreksi setiap penyimpangan yang berarti. Stoner *et.al* dalam Nugroho (2017: 62) mengemukakan bahwa pengawasan adalah proses memastikan bahwa kegiatan kerja yang sebenarnya, sesuai dengan kegiatan yang direncanakan.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dalam Surajiyo *et.al* (2020: 58), menyebutkan disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan Fahmi dalam Surajiyo *et.al* (2020: 58), mengartikan disiplin kerja adalah tingkat kepatuhan dan ketaataan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam disiplin kerja.

Produktivitas Kerja

George J, Washin dalam Dewi *at.el* (2019: 71) mengatakan bahwa produktivitas mengandung dua konsep utama, yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi mengukur tingkat sumber daya, baik manusia, keuangan, maupun alam yang dibutuhkan untuk memenuhi tingkat pelayanan yang dikehendaki, efektivitas mengukur hasil mutu pelayanan yang dicapai. Menurut Soedarmayati dalam Dewi *at.el* (2019: 71) mengatakan bahwa produktivitas kerja adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena data penelitiannya berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic deskriptif serta memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu

konkrit, objektif, terukur, rasional dan sistematis.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah Radio Republik Indonesia (RRI) Malang.

Variabel Operasional

Menurut Kerlinger dalam Sugiono (2017: 39) menyatakan bahwa variabel adalah konstruk (*constructs*) atau sifat yang akan dipelajari. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Adapun variabel yang terdapat dalam penelitian ini yaitu, Variabel Bebas dan Variabel Terikat:

- a. Lingkungan Kerja
- b. Pengawasan Kerja
- c. Disiplin Kerja

Definisi operasional variabel menurut Sugiyono (2015: 38) yaitu merupakan suatu atribut atau sifat yang nilai dari obyek atau kegiatan yang terdiri oleh variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian bisa ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel dalam penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data. Berikut ini definisi dari variabel :

- a. Lingkungan Kerja (X1) merupakan sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal. Adapun indikator lingkungan kerja yaitu :
 1. Lingkungan Kerja Fisik
 2. Lingkungan Kerja Non-Fisik
- b. Pengawasan Kerja (X2) merupakan proses pengamatan kegiatan operasional untuk menjamin bahwa penyelenggaraannya sesuai rencana yang telah ditetapkan. Adapun indikator pengawasan kerja yaitu :
 1. Kontrol Masukan
 2. Kontrol Perilaku
 3. Kontrol Pengeluaran
- c. Disiplin Kerja (X3) merupakan tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam disiplin kerja. Adapun indikator disiplin kerja yaitu :

1. Absensi Tenaga Kerja
 2. Adanya Keterlambatan Kerja
 3. Perputaran Tenaga Kerja (LTO)
 4. Sering Terjadinya Kesalahan
 5. Adanya Pemogokan
- d. Produktivitas Kerja Karyawan (Y) produktivitas mengandung dua konsep utama, yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi mengukur tingkat sumber daya, baik manusia, keuangan, maupun alam yang dibutuhkan untuk memenuhi tingkat pelayanan yang dikehendaki, efektivitas mengukur hasil mutu pelayanan yang dicapai. Adapun indikator produktivitas kerja yaitu :
1. Kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan
 2. Meningkatkan Hasil Yang Dicapai
 3. Semangat Kerja
 4. Pengembangan Diri
 5. Mutu

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan RRI Malang yang berjumlah 75 karyawan.

Sampel yang dibuat dalam penelitian ini menggunakan non probability sampling dengan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Peneliti mengambil sampel seluruh karyawan yang berjumlah 75 karyawan.

Sumber Data

Data Primer

Data primer dalam penelitian ini didapatkan secara langsung melalui wawancara yang dilakukan dengan karyawan RRI Malang dan melalui pembagian kuesioner kepada karyawan.

Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini data sekunder didapatkan dari internet, buku, jurnal, perpustakaan dll.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner
2. Observasi
3. Wawancara
4. Dokumentasi

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016: 126) validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item.

Uji Reabilitas

(Ghozali, 2018: 46) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dengan bantuan SPSS dapat dilakukan dengan melihat nilai *Cronback Alpha*.

Teknik Analisis Data

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan peneliti untuk menguji apakah data yang disebar untuk menguji variabelnya terdistribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2004: 199). Menurut Riadi dan Edi (2016: 122) pada uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S)*.

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan peneliti untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan) nilainya (Sugiyono, 2004 :243).

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan lebih dari dua variabel (Hasan, 2009 :99). Penelitian ini menggunakan uji F untuk menganalisis apakah Lingkungan Kerja (X1), Pengawasan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan dua variabel antara variabel interval/rasio dengan variabel interval/rasio yang melibatkan hubungan lebih dua variabel yang tidak kita ukur (Hasan, 2009 :100).

PEMBAHASAN PENELITIAN

Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel Lingkungan Kerja

Pada variabel lingkungan kerja dengan indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Pernyataan dengan indikator lingkungan kerja fisik dengan nilai tertinggi yaitu “Suhu udara ditempat kerja sangat baik membuat saya nyaman dalam bekerja”. Sedangkan skor terendah ditunjukkan dengan indikator lingkungan kerja fisik dengan pernyataan “Bunyi musik ditempat kerja membuat saya lebih semangat dalam bekerja”.

Variabel Pengawasan Kerja

Pada variabel pengawasan kerja dengan Kontrol Masukan Kontrol Perilaku dan Kontrol Pengeluaran. pernyataan dengan indikator kontrol masukan nilai tertinggi “Tempat bekerja selalu memberikan pelatihan terhadap karyawan”. Sedangkan skor terendah ditunjukkan dengan pernyataan “Pasca pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan berdampak baik terhadap peningkatan kinerja karyawan”.

Variabel Disiplin Kerja

Pada variabel disiplin kerja dengan indikator absensi tenaga kerja, adanya keterlambatan kerja, perputaran tenaga kerja (lto), sering terjadinya kesalahan dan adanya pemogokan. Pernyataan dengan skor tertinggi ditunjukkan oleh indikator absensi tenaga kerja “Saya selalu mengutamakan presentase kehadiran”. Sedangkan pernyataan dengan skor terendah ditunjukkan oleh indikator perputaran tenaga kerja “Pimpinan saya terlibat secara langsung dalam perekrutan karyawan sesuai bidang yang dibutuhkan di perusahaan”

Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

Pada variabel produktivitas kerja karyawan dengan indikator Kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri dan mutu. Pernyataan dengan skor tertinggi ditunjukkan oleh indikator meningkatkan hasil yang dicapai “Saya selalu berusaha untuk lebih efisien dalam melakukan pekerjaan”. Sedangkan dengan skor terendah oleh indikator kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan “Saya mempunyai kemampuan dan kecakapan dalam bekerja untuk memberikan hasil yang maksimal”.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (*corrected item-total correlation*) dengan r tabel, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dapat dikatakan valid.

Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dengan bantuan SPSS dapat dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70.

Tabel 1 Hasil Pengujian Validitas Dan Reliabilitas

Variabel	Item	Status	Alpa Cornbach	Status
Lingkungan Kerja	X1.1	Valid	0,778	Reliabel
	X1.2	Valid		Reliabel
	X1.3	Valid		Reliabel
	X1.4	Valid		Reliabel
	X1.5	Valid		Reliabel
	X1.6	Valid		Reliabel
	X1.7	Valid		Reliabel
	X1.8	Valid		Reliabel
	X1.9	Valid		Reliabel
	X1.10	Valid		Reliabel
Variabel	Item	Status	Alpa Cornbach	Status
	X2.1	Valid	0,711	Reliabel
	X2.2	Valid		Reliabel
	X2.3	Valid		Reliabel
	X2.4	Valid		Reliabel
	X2.5	Valid		Reliabel
	X2.6	Valid		Reliabel
	X2.7	Valid		Reliabel
Variabel	Item	Status	Alpa Cornbach	Status
Disiplin Kerja	X3.1	Valid	0,719	Reliabel
	X3.2	Valid		Reliabel
	X3.3	Valid		Reliabel
	X3.4	Valid		Reliabel

X3.5	Valid	Reliabel
X3.6	Valid	Reliabel
X3.7	Valid	Reliabel
X3.8	Valid	Reliabel
X3.9	Valid	Reliabel
X3.10	Valid	Reliabel

Variabel	Item	Status	Alpa Cornbach	Status
Produktivitas Kerja	Y1	Valid	0,738	Reliabel
	Y2	Valid		Reliabel
	Y3	Valid		Reliabel
	Y4	Valid		Reliabel
	Y5	Valid		Reliabel
	Y6	Valid		Reliabel
	Y7	Valid		Reliabel
	Y8	Valid		Reliabel
	Y9	Valid		Reliabel

Uji Normalitas

Pada penelitian ini menggunakan uji normalitas *One Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S)*. Dengan menggunakan aplikasi SPSS, ketentuannya yaitu jika nilai signifikan > α (0,05) maka data tidak berdistribusi normal. Hasil dari perhitungan sebagai berikut :

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.23588834
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.108
	Negative	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		.934
Asymp. Sig. (2-tailed)		.347
a. Test distribution is Normal.		

Gambar 1. Uji Normalitas

Berdasarkan gambar di atas disebutkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,347 jadi nilai signifikan adalah 0,347 berarti $0,347 > 0,05$ hal ini menunjukkan data dari hasil kuesioner yang sudah disebarkan ke responden dikatakan sebagai data berdistribusi normal.

Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Item	Status	Alpa Cornbach	Status	Analisis Regresi Linier Berganda
Disiplin Kerja	X3.1	Valid	0,719	Reliabel	Coefficients^a
	X3.2	Valid		Reliabel	
	X3.3	Valid		Reliabel	
	X3.4	Valid		Reliabel	

Unstandardized Coefficients

	B	Std. Error
(Constant)	19.279	7.375
Lingkungan Kerja	.237	.102
Pengawasan Kerja	.046	.114
Disiplin Kerja	.211	.101

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Hasil uji analisis regresi linier berganda pada tabel 2 menunjukkan nilai koefisien dalam persamaan regresi linier berganda. Nilai persamaan yang dipakai adalah yang berada pada kolom B (koefisien). Standar persamaan regresi linier berganda diperoleh sebagai berikut :

$$Y = 19.279 + 0,237X_1 + 0,046X_2 + 0,211X_3$$

Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh hasil bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Pengawasan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) secara linier.

1. Konstanta (α) = 19.279 menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu apabila seluruh variabel independen sama dengan nol maka variabel dependen bernilai sebesar 19.279.
2. B1 = 0,237 menunjukkan apabila variabel lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan skor, maka variabel produktivitas kerja mengalami peningkatan pula sebesar 0,237.
3. B2 = 0,046 menunjukkan apabila variabel pengawasan kerja meningkat sebesar satu satuan skor, maka variabel produktivitas kerja akan mengalami peningkatan pula sebesar 0,046.
4. B3 = 0,211 menunjukkan apabila variabel disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan skor, maka variabel produktivitas kerja akan mengalami peningkatan pula sebesar 0,211.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 3. Hasil T hitung

	Coefficients ^a	
Model	t	Sig.
(Constant)	2.614	.011
Lingkungan Kerja	2.331	.023
Pengawasan Kerja	.399	.691

Disiplin Kerja 2.086 .041

Lingkungan Kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu, $2,331 > 1,993$ dan nilai signifikansi $0,023 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengawasan kerja memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu, $0,399 < 1,993$ dan nilai signifikansi $0,691 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel pengawasan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan, maka H_0 terima dan H_a ditolak. Disiplin kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu, $2,086 > 1,993$ dan nilai signifikansi $0,041 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Simultan

Tabel 4. Hasil F Hitung

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	105.068	3	35.023	3.209	.028 ^a
Residual	774.852	71	10.913		
Total	879.920	74			

Hasil *output* pada tabel 23 menunjukkan bahwa f hitung memiliki nilai 3,209 dan f tabel 2,73 yang berarti $3,209 > 2,73$ dan nilai signifikan yaitu $0,028 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas Lingkungan Kerja (X1), Pengawasan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan RRI Malang) penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengambilan data dalam penelitian ini dengan melakukan observasi dan penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan RRI Malang dengan 75 responden. Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu :

1. Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada variabel Lingkungan Kerja dapat ditarik kesimpulan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu, $2,331 > 1,993$ dan nilai signifikansi $0,023 < 0,05$.
2. Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada variabel Pengawasan Kerja dapat ditarik kesimpulan tidak ada pengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu, $0,399 < 1,993$ dan nilai signifikansi $0,691 < 0,05$.
3. Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada variabel Disiplin Kerja dapat ditarik kesimpulan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu, $2,086 > 1,993$ dan nilai signifikansi $0,041 < 0,05$.
4. Berdasarkan uji f (simultan) variabel Lingkungan Kerja, Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja menunjukkan pengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Terbukti dengan hasil uji F menunjukkan bahwa f hitung memiliki nilai 3,209 dan f tabel 2,73 yang berarti $3,209 > 2,73$ dan nilai signifikan yaitu $0,028 < 0,05$.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan manfaat penelitian, maka saran yang dapat diberikan antara lain :

1. Bagi Perusahaan Radio Republik Indonesia (RRI) Malang
Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan, maka perusahaan harus mampu menunjukkan lingkungan kerja perusahaan yang baik karena lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman sehingga produktivitas kerja pada perusahaan akan selalu meningkat.
Perusahaan juga harus mengetahui bagaimana pengawasan kerja yang dilakukan perusahaan pada karyawan, bukan pengawasan

yang mengancam tetapi pengawasan yang bisa memberikan hal baik terhadap karyawan dengan tujuan perusahaan tetap menjamin sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan, sebaliknya jika pengawasan tidak berjalan dengan baik maka tujuan dan sasaran perusahaan tidak bisa tercapai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dengan menambah variabel lainnya yang memungkinkan dapat mendukung sehingga nanti bisa memperoleh penelitian yang lebih maksimal lagi dan dapat menggali lebih banyak informasi terkait variabel yang diteliti serta bisa menggunakan lebih banyak sumber buku yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, D. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish, Maret 2016.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Dewi, Harjoyo (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten
- Enny, Mahmudah (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* 25. Semarang: Undip.
- Kristanti, Desi., Pangastuti, Ria Lestari. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya:Media Sahabat Cendekia
- Nugroho, A .D (2017). *Pengantar Manajemen Untuk Organisasi Bisnis, Publik, Dan Nirlaba*.
- Sedarmayanti (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Sugiyono (2004). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :PT Alfabeta.
- Sulviadi Sefina Dkk (2021). *Pengaruh Pengawasan Kerja, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Nippon Indosari Corpindo Tbk Kabupaten Pasuruan)*.
- Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, H. (2010). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Widiyanto. (2019) *Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Koperasi Unit Desa (KUD) Rindu Sawit Di Kecamatan Parindu Kabupaten Sanggau*.
- Wulandari Rima Dkk (2021). *Pengaruh Pengawasan, Komitmen Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Tanjungbalai. Vol.3 No.1 Februari 2021*