

Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Ud. Memory Nganjuk

Ericson Elvander Suparmin

Universitas Islam Kadiri

Rike Kusuma Wardhani

Universitas Islam Kadiri

Rafikhein Novia Ayuanti

Universitas Islam Kadiri

Korespondensi Penulis: ericnelvander@gmail.com

Abstract *This study examines the effect of job satisfaction, work environment and work discipline on the productivity of UD. Memory Nganjuk. The population in the study amounted to 57 people with a sampling technique using saturated sampling so that a sample of 57 respondents was obtained. The data analysis technique used is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression, then t test and F test. The results of the study yielded a multiple linear regression equation $Y = 1.956 + 0.255.X1 + 0.302.X2 + 0.334.X3$. The results of the partial test or t test between the variables of job satisfaction and employee productivity produce a sig value. $0.001 < 0.05$, which means that there is a significant influence between job satisfaction and employee productivity, then the results of the partial test or t test between work environment variables and employee productivity produce a sig value. $0.000 < 0.05$, which means that there is a significant influence between the work environment and employee productivity and the results of the partial test or t test between the variables of work discipline and employee productivity produce a sig value. $0.000 < 0.05$, which means that there is a significant influence between work discipline and employee productivity and the latter is followed by the results of the F test which produces an Fcount value of 84.773 with a sig. $F_{0.00} < 0.05$ which means that simultaneously there is a significant influence between job satisfaction, work environment and work discipline on employee productivity.*

Keywords : *Job Satisfaction, Working Environment, Work Discipline, Employee Productivity*

Abstrak Penelitian ini meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas karyawan UD. Memory Nganjuk. Populasi dalam penelitian berjumlah 57 orang dengan teknik pengambilan sampling menggunakan sampling jenuh sehingga didapatkan sampel yang berjumlah 57 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, ujiasumsi klasik, regresi linear berganda, lalu uji t dan uji F. Hasil penelitian menghasilkan persamaan regresi linear berganda $Y = 1,956 + 0,255.X1 + 0,302.X2 + 0,334.X3$. Hasil uji parsial atau uji t antara variabel kepuasan kerjadan produktivitas karyawan menghasilkan nilai sig. $0,001 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan

kerja dan produktivitas karyawan, lalu Hasil uji parsial atau uji t antara variabel lingkungan kerja dan produktivitas karyawan menghasilkan nilai sig. $0,000 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan produktivitas karyawan dan hasil uji parsial atau uji t antara variabel kedisiplinan kerja dan produktivitas karyawan menghasilkan nilai sig. $0,000 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara kedisiplinan kerja dan produktivitas karyawan dan yang terakhir diikuti dengan hasil uji F yang menghasilkan nilai F hitung 84,773 dengan nilai sig. $F_{0,00} < 0,05$ yang artinya secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas karyawan.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kedisiplinan Kerja, Produktivitas Karyawan

LATAR BELAKANG

Di berbagai jenis tempat usaha yang ada baik perusahaan skala kecil hingga skala besar, salah satu aset penting yang harus dijaga adalah karyawan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan akan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki. Demi tercapainya tujuan perusahaan, pihak manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peran penting sebagai pihak yang harus mampu memadukan kepentingan perusahaan dan kepentingan karyawan agar kedua belah pihak tidak ada yang merasa kurang dan merasa dirugikan. M. Marlinda dan K. Turnip (2014: 61) mengatakan bahwa “bagi suatu perusahaan sumber daya manusia merupakan kekayaan yang sangat berharga”. Kehilangan sumber daya manusia yang profesional bagi suatu perusahaan merupakan salah satu kerugian yang besar, karena hal tersebut akan membuang biaya yang telah dikeluarkan oleh perusahaan untuk membina atau mendidik sumber daya manusia yang diperolehnya agar mampu bekerja dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Selain usaha yang dilakukan perusahaan, untuk meningkatkan produktivitas karyawan yang maksimal juga harus diimbangi dengan adanya komitmen dari dalam diri karyawan itu sendiri.

Ada beberapa cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan, salah satu cara yang dapat dilakukan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan, sebagaimana yang diungkapkan oleh Edy Sutrisno (2019: 74), kepuasan kerja adalah “sikap karyawan pada pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, hubungan dengan rekan kerja, imbalan dan hal lain yang bersangkutan dengan faktor fisik dan psikologis karyawan”. Kepuasan kerja menjadi salah satu hal yang cukup penting karena manfaatnya yang cukup besar terutama bagi karyawan dan perusahaan, dianggap penting bagi individu karena dengan kepuasan kerja baik akan meningkatkan kualitas dan semangat kerja karyawan, dianggap penting bagi perusahaan

karena kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penentu kelancaran aktivitas dalam perusahaan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan maka semakin produktif pula karyawan dalam kegiatan produksi, sehingga mempercepat langkah perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Selain memperhatikan kepuasan kerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, usaha lain yang dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas kerja dapat melalui kedisiplinan kerja, kedisiplinan kerja karyawan yang baik tentu akan membawa manfaat juga bagi perusahaan dan tentu saja karyawan, manfaat yang didapat perusahaan atas kedisiplinan kerja yang baik tentunya akan menjamin berjalannya tata tertib dan aturan yang ada yang tentunya akan berdampak terhadap produktivitas perusahaan, sedangkan manfaat kedisiplinan kerja bagi karyawan tentu akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan kewajibannya terhadap perusahaan.

Kedisiplinan karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Tingkat baik buruknya kedisiplinan kerja suatu perusahaan dapat dilihat dari tinggi ataupun rendahnya kesadaran diri karyawan dalam mematuhi dan menaati segala aturan yang diberlakukan di perusahaan, semakin minim pelanggaran yang dilakukan menunjukkan bahwa karyawan memiliki kesadaran diri dan rasa tanggung jawab yang baik,

Hasil observasi awal dan wawancara singkat yang dilakukan peneliti di UD. Memory, peneliti memperoleh hasil bahwa UD. Memory adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi kok bulutangkis, kegiatan kerja perusahaan ini berfokus pada produksi kok untuk bulutangkis yang dijual mulai dari Kabupaten Nganjuk hingga luar Pulau Jawa. Berdasarkan pengamatan dilapangan terkait kepuasan kerja, terdapat permasalahan yang dirasa masih belum memberikan kepuasan bagi karyawan, seperti tantangan dalam bekerja, upah yang dirasa kurang bagi karyawan, lalu karyawan yang merasa pekerjaan saat ini tidak sesuai *passion* karyawan itu sendiri dan beberapa karyawan yang merasa kurang dengan kondisi kerja saat ini.

Permasalahan lain yang teramati dalam observasi awal di UD. Memory adalah lingkungan kerja, karena masih terdapat beberapa kekurangan yang ada dalam lingkungan kerja, seperti sirkulasi udara yang dirasa kurang nyaman, tata letak ruang yang kurang teratur, suara mesin yang terlalu keras dan fasilitas yang dianggap belum cukup, ditambah dengan masih terdapat hubungan

yang kurang baik antar rekan kerja. Selain itu, kedisiplinan kerja karyawan juga dirasa masih belum terlaksana dengan baik, terutama mengenai sanksi hukuman yang dirasa kurang memberi efek jera, lalu penggunaan waktu bekerja yang kurang efektif juga beberapa kali terjadi dan tingkat pelanggaran pada absensi terutama pada jam masuk kerja juga sering terjadi.

Hal terakhir yang diamati peneliti mengenai produktivitas karyawan, karena masih ada beberapa karyawan yang belum terampil dalam melakukan tugasnya terutama karyawan yang masih baru, lalu terdapat beberapa karyawan yang kurang memiliki rasa semangat kerja dan keinginan untuk berkembang dan membangun diri, sehingga minim peningkatan terhadap hasil kerja sehingga mutu yang dihasilkan pun seadanya. Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik untuk mengamati pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas karyawan yang ada pada UD. Memory Nganjuk. Maka judul penelitian yang diajukan oleh peneliti adalah “Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada UD. Memory Nganjuk”.

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Malayu S.P. Hasibuan (2019: 10), menyatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Sedangkan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2016: 2), pengertian manajemen sumber daya manusia adalah “rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif guna mencapai tujuan organisasi”. Berdasarkan kajian teori yang telah diungkapkan para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang digunakan untuk mengatur tenaga kerja yang secara maksimal dan efisien demi tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

Kepuasan Kerja

Pembahasan kepuasan kerja dalam lingkup manajemen sumber daya manusia di perusahaan saat ini menjadi salah satu topik pembahasan yang menarik terutama saat dihubungkan dengan produktivitas kerja karyawan. Menurut Nuraini (2013: 114) kepuasan kerja adalah “kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik”. Sedangkan Handoko

(dalam Edy Sutrisno, 2019: 75) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah 'keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Nuraini (2013: 115-116), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan, yaitu :

1. Upah yang cukup, Upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan.
2. Perlakuan yang adil, Setiap karyawan pasti ingin mendapatkan perlakuan adil dalam segala hal, agar tidak terjadi sikap saling iri yang akan berimbas pada hubungan yang kurang baik antar karyawan maupun atasan.
3. Ketenangan bekerja, Tiap karyawan pasti ingin ketenangan dalam bekerja, ketenangan yang diinginkan tidak hanya dalam pekerjaan tapi juga menyangkut keluarganya.
4. Perasaan diakui, Tiap karyawan pasti ingin diakui bahwa dia mampu dan berharga serta juga dihormati dalam pekerjaannya.
5. Penghargaan hasil kerja, Tiap karyawan pasti ingin hasil kerjanya dihargai baik oleh atasan maupun sesama karyawan, agar mereka merasa bangga dengan hasil yang dicapai.
6. Penyalur perasaan, Perasaan yang mengganggu karyawan bisa menghambat kinerja karyawan, hal ini dapat diatasi dengan konseling ataupun berkomunikasi dua arah.

Tingkat kepuasan kerja seorang karyawan dalam bekerja dapat diukur dengan menggunakan indikator-indikator kepuasan kerja, Menurut Stephen P. Robbins, (2015: 181-182) kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari :

1. Pekerjaan secara mental menantang
Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menyebabkan karyawan bosan, tetapi pekerjaan yang menantang akan menciptakan tekanan. Oleh karena itu, tantangan pekerjaan harus sedang sehingga akan seimbang.
2. Kondisi Kerja
Dalam bekerja karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat - alat yang memadai.

3. Gaji atau Upah

Karyawan menginginkan sistem upah yang mereka persepsikan adil. Upah yang adil didasarkan pada tuntutan pekerjaan akan tingkat ketrampilan akan memberikan rasa puas pada karyawan.

4. Kesesuaian Kepribadian

Karyawan dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya, kemungkinan besar berhasil dalam pekerjaannya..

5. Rekan Kerja

Bagi karyawan, bekerja juga merupakan interaksi sosial. Oleh karena itu, rekan kerja yang ramah dan mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (dalam Desi Mesrani, 2015:25) lingkungan kerja adalah ‘keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok’. Sedangkan Alex Nitisemito (2015: 183) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan sarana dan prasarana yang ada di wilayah kerja karyawan, yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan. Dalam usaha menciptakan lingkungan kerja yang baik, pihak perusahaan harus paham terhadap aspek pembentuk lingkungan kerja tersebut, sebagaimana seperti yang diungkapkan oleh Sondang P. Siagian (2014: 57) bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis, yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja karyawan, contohnya sarana prasarana yang lengkap.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti adanya hubungan baik dan harmonis antar karyawan dan atasan.

Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2014: 46), lingkungan kerja dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut :

1. Pencahayaan.

Salah satu faktor penting di lingkungan kerja yang dapat memberikan energi untuk bekerja adalah pencahayaan yang dapat diterima. Karyawan yang bekerja dengan cahaya minim akan mengalami gangguan mata. Oleh karena itu, pencahayaan yang baik dapat memberikan kenyamanan di tempat kerja.

2. Suhu udara.

Salah satu komponen yang memiliki andil dalam lingkungan kerja adalah suhu udara. Karena merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan tujuan agar karyawan dapat bekerja dengan baik. Selain itu sirkulasi udara juga harus diperhatikan.

3. Ruang kerja

Ruang kerja yang baik adalah ruang kerja yang dapat melindungi karyawan baik segi keamanan maupun keselamatan kerja karyawan. Ruang kerja harus diatur sedemikian rupa sehingga memberi kesan yang menyenangkan.

4. Hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

Hubungan antara karyawan dengan pimpinan yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja.

5. Hubungan sesama rekan kerja yang baik.

Hubungan dengan rekan kerja yang baik juga berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan, karena lingkungan yang nyaman dan harmonis akan membuat karyawan merasa senang dalam bekerja.

Kedisiplinan Kerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016: 193), kedisiplinan adalah “kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Edy Sutrisno (2016: 89) disiplin adalah “perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja merupakan sikap tentang kesadaran, kesediaan dan kerelaan seorang karyawan dalam melaksanakan dan

mentaati, serta mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan dan diterapkan pada perusahaan tempatnya bekerja. Menurut Mangkunegara (dalam Sinambela, 2016: 336) terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah upaya menggerakkan karyawan untuk mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar karyawan agar disiplin bekerja.

2. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah upaya menggerakkan karyawan agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai pedoman yang berlaku. Dalam disiplin korektif karyawan yang melanggar akan diberikan sanksi untuk memberi efek jera.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2015:194), terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat kedisiplinan kerja karyawan dalam perusahaan, yaitu sebagai berikut :

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan

Mematuhi semua peraturan perusahaan merupakan sikap yang wajib dilakukan karyawan, karena karyawan harus mentaati semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

2. Penggunaan waktu secara efektif

Merupakan sikap karyawan dalam menggunakan waktu secara efektif dalam bekerja.

3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas merupakan sikap untuk selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan atau tugas yang diberikan.

4. Tingkat absensi

Absensi menyangkut tentang disiplin terhadap kehadiran, sehingga menunjukkan keseriusan karyawan dalam bekerja di perusahaan.

Produktivitas Karyawan

Produktivitas menjadi salah satu penentu keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, banyak perusahaan berpikir keras untuk memaksimalkan produktivitas karyawannya agar tetap mampu bertahan ditengah persaingan usaha yang ketat. Menurut Hasibuan (dalam Busro, 2018: 340), produktivitas adalah ‘perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya’.

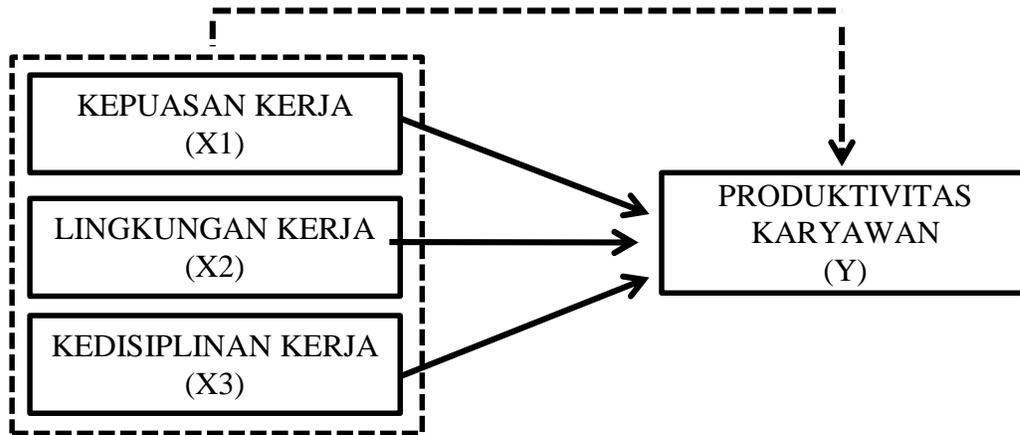
Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2014: 98), produktivitas kerja adalah “suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk seorang tenaga kerja”. Berdasarkan teori produktivitas kerja diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara kinerja seorang karyawan dengan hasil yang telah dicapai dengan satuan waktu yang telah ditentukan. Semakin banyak hasil produksi dari waktu yang telah ditetapkan, menandakan semakin produktif karyawan tersebut, begitupun sebaliknya. Menurut Ravianto (2013: 20), terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu:

1. Disiplin, meupakan sikap mental yang tercermin dalam tingkah laku perorangan berupa kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.
2. Keterampilan, faktor keterampilan baik teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas kerja.
3. Pendidikan, tingkat pendidikan harus selalu dikembangkan melalui jalur pendidikan formal maupun informal.
4. Pengawasan, mengingat eratnya hubungan pengawasan dengan produktivitas kerja yang mempunyai peran sentral dalam peningkatan produktivitas kerja.
5. Lingkungan, kondisi lingkungan yang baik akan mendorong karyawan agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan yang baik.
6. Perencanaan sumber daya manusia, merupakan salah satu faktor dalam upaya peningkatan produktivitas kerja, perencanaan yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja yang baik.

Untuk mengetahui produktivitas karyawan, perusahaan dapat mengukurnya dengan menggunakan indikator yang telah diungkapkan Edy Sutrisno (2014: 104), sebagai berikut :

1. Kemampuan, Kemampuan karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam menyelesaikan tugas yang diembannya.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil.
3. Semangat kerja, Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Membangun diri, Pengembangan diri dilakukan dengan melihat tantangan dan apa yang akan dihadapi. Semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.

Kerangka Teoritik



Gambar 1. Kerangka Teoritik

(Sumber : Data diolah, 2022)

Keterangan :

- > : Pengaruh Secara Parsial.
- - - - -> : Pengaruh Secara Simultan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Tujuan pemilihan metode penelitian kuantitatif, karena objek yang diteliti adalah populasi atau sampel tertentu yang ada di ud. Memory nganjuk dengan melakukan pengumpulan dan pengujian data untuk mengetahui apakah variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada ud. Memory nganjuk.

Populasi dan Sampel

Adapun yang digunakan sebagai data populasi dalam peneletian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi UD. Memory Nganjuk yang berjumlah 57 orang, dengan rincian :

Tabel 1. Rincian Jumlah Populasi

| No. | Bagian | Jumlah |
|-----|--------------------------|--------|
| 1. | Pemotongan Bulu | 6 |
| 2. | Merapikan Bulu | 7 |
| 3. | Tancap Bulu | 6 |
| 4. | <i>Quality Control 1</i> | 4 |
| 5. | Pengeleman Bulu | 1 |
| 6. | Penjahitan Bulu | 4 |

| | | |
|---------------|--------------------------|-----------|
| 7. | Penyetelan Kok | 8 |
| 8. | <i>Quality Control 2</i> | 2 |
| 9. | Pembersihan Kok | 4 |
| 10. | Pengeleman Benang Kok | 4 |
| 11. | <i>Tester Kok</i> | 2 |
| 12. | Penempelan Merk Kok | 4 |
| 13. | <i>Packing</i> | 5 |
| Jumlah | | 57 |

Sumber : UD. Memory Nganjuk, 2022

Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan menggunakan metode teknik *sampling* jenuh. *Non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang bagi setiap unsur atau populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi, *sampling* sistematis, *sampling* kuota, *sampling* aksidental, *purposive sampling*, *sampling* jenuh, *snowball sampling*.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ialah suatu usaha untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu:

1. Observasi (pengamatan)
2. Wawancara
3. Kuesioner atau Angket
4. Literature atau pustaka

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Imam Ghozali (2014: 52) uji validitas adalah “uji kevalidan atau kesahihan suatu instrumen, dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan”. Untuk menguji validitas digunakan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai r hitung $> r$ tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa item pernyataan angket adalah valid.
2. Jika nilai $r < r$ tabel dan nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat dikatakan item pernyataan angket tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Imam Ghazali (2014: 54), uji reliabilitas menunjukkan “sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil yang konsisten”. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *alpha cronbach* dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai Alpha Cronbach hasil perhitungan $> 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa item pernyataan angket penelitian adalah reliabel.
2. Jika nilai Alpha Cronbach hasil perhitungan $< 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa item pernyataan angket penelitian tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Imam Ghazali (2018: 161) Uji normalitas bertujuan untuk “menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal”, untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi secara normal atau tidak, yaitu menggunakan uji *Kolmogorof-Smirnov*. Uji *Kolmogorof-Smirnov* dilakukan dengan membuat hipotesis:

1. Jika nilai sig. 2-tailed $> 0,05$ maka data dapat dikatakan telah terdistribusi secara normal
2. Jika nilai sig. 2-tailed $< 0,05$ maka data tersebut dikatakan tidak terdistribusi secara normal

Uji Linieritas

Menurut Imam Ghazali (2018: 159) uji linearitas digunakan untuk “mengetahui apakah variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan yang linier atau tidak”. Adapun teknik analisis yang digunakan untuk melakukan uji linieritas yaitu menggunakan nilai signifikansi pada taraf signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$) sebagai berikut :

1. Jika nilai *Deviation of Linierity* sig. $> 0,05$, variabel memiliki hubungan linear
2. Jika nilai *Deviation of Linierity* sig. $< 0,05$, variabel memiliki hubungan yang tidak linear

Uji Multikolinieritas

Menurut Imam Ghazali (2018: 107) uji multikolinieritas bertujuan untuk “menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas”. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF), dengan ketentuan :

1. Jika nilai VIF < 10 , dapat disimpulkan terbebas dari asumsi multikolinieritas
2. Jika nilai VIF > 10 , dapat disimpulkan terdapat gangguan multikolinieritas.

Uji Heterikedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2018: 137) Uji ini bertujuan untuk “menguji apakah dalam satu model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pemantauan ke pemantauan lain”. Heteroskedastisitas diuji menggunakan uji *rank spearman*, yaitu mengkolerasi *absolute residual* hasil regresi dengan variabel bebas. dengan ketentuan :

1. Jika signifikan hasil kolerasi $<$ dari 0.05 (5%), maka persamaan dalam model regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas
2. Jika signifikan hasil korelasi $>$ 0.05 (5%), berarti non heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastitas

Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2017: 275) analisis regresi linier berganda digunakan “apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dinaik turunkan nilainya”. Analisis regresi berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua.

Uji t

Menurut Sugiyono (2017: 106) uji t dilakukan untuk “mengetahui peran parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan”. Ferdinand (2013: 34) mengemukakan

kriteria keputusan yang digunakan dalam uji parsial (uji t), yaitu :

1. Jika signifikan $t < 0,05$, maka H_0 ditolak atau H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Jika signifikan $t > 0,05$, maka H_0 diterima atau H_1 ditolak tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Uji F

Menurut Imam Ghozali (2018: 98) uji statistik F dilakukan dengan tujuan untuk “menunjukkan semua variabel bebas memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat”. Ferdinand (2013: 34) mengemukakan kriteria keputusan yang digunakan dalam uji simultan (uji F), yaitu :

1. Jika nilai signifikan $F < 0,05$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat

2. Jika nilai signifikan $F > 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item | Sig. 2-Tailed | Ketentuan | Kesimpulan |
|----------------------------|------|---------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Kepuasan Kerja (X1) | X1.1 | 0,000 | Nilai Signifikan diawah 0,05 | Valid |
| | X1.2 | 0,001 | | Valid |
| | X1.3 | 0,000 | | Valid |
| | X1.4 | 0,001 | | Valid |
| | X1.5 | 0,000 | | Valid |
| | X2.1 | 0,000 | | Valid |
| Lingkungan Kerja (X2) | X2.2 | 0,006 | Nilai Signifikan dibawah 0,05 | Valid |
| | X2.3 | 0,002 | | Valid |
| | X2.4 | 0,006 | | Valid |
| | X2.5 | 0,000 | | Valid |
| | X3.1 | 0,000 | | Nilai Signifikan dibawah 0,05 |
| Kedisiplinan Kerja (X3) | X3.2 | 0,000 | Valid | |
| | X3.3 | 0,000 | Valid | |
| | X3.4 | 0,004 | Valid | |
| Produktivitas Karyawan (Y) | Y.1 | 0,000 | Nilai Signifikan dibawah 0,05 | Valid |
| | Y.2 | 0,000 | | Valid |
| | Y.3 | 0,000 | | Valid |
| | Y.4 | 0,003 | | Valid |

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner penelitian variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, kedisiplinan kerja dan produktivitas karyawan, memiliki nilai probabilitas Sig 2-Tailed dibawah ketentuan 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item dalam kuisioner penelitian ini dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | <i>Alpha cronbach</i> | Ketentuan | Kesimpulan |
|----------------------------|-----------------------|--------------------------------------|------------|
| Kepuasan Kerja (X1) | 0,684 | Nilai <i>alpha cronbach</i> > 0,6 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0,655 | | Reliabel |
| Kedisiplinan Kerja (X3) | 0,632 | | Reliabel |
| Produktivitas Karyawan (Y) | 0,650 | | Reliabel |

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa seluruh nilai *alpha cronbach* variabel dalam penelitian ini lebih dari 0,6 yang berarti bahwa kuesioner dari keempat variabel tersebut layak atau bisa dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian sudah terdistribusi secara normal atau tidak, uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah *kolmogorov-smirnov* dengan ketentuan nilai signifikan lebih dari 0,05, berikut merupakan hasil uji normalitas :

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

| Unstandardized Residuals | Sig 2-tailed | Standar Normalitas | Kesimpulan |
|--------------------------|--------------|--------------------|------------|
| | 0,200 | > 0,05 | Normal |

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2022

2. Hasil Uji Linearitas

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

| Variabel | <i>Deviation of Linearity</i> | Standar Linearitas | Kesimpulan |
|---|-------------------------------|--------------------|------------|
| Kepuasan Kerja (X1) dengan Produktivitas Karyawan (Y) | 0,169 | > 0,05 | Linear |
| Lingkungan Kerja (X2) dengan Produktivitas Karyawan (Y) | 0,676 | > 0,05 | Linear |
| Kedisiplinan Kerja (X3) dengan Produktivitas Karyawan (Y) | 0,110 | > 0,05 | Linear |

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 5, diketahui bahwa nilai *Deviation of Linerity* variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan keidisiplinan kerja dalam penelitian ini memiliki nilai lebih dari 0,05 yang merupakan standar linearitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja dalam penelitian ini semuanya dapat dikatakan memiliki hubungan yang linear.

3. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel | <i>Tolerance</i> | VIF | Standar Multikolineritas | Kesimpulan |
|--------------------|------------------|-------|--------------------------|-------------------------|
| Kepuasan Kerja | 0,421 | 2,373 | Nilai VIF <10 | Bebas Multikolinearitas |
| Lingkungan Kerja | 0,580 | 1,724 | | Bebas Multikolinearitas |
| Kedisiplinan Kerja | 0,542 | 1,846 | | Bebas Multikolinearitas |

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 6, hasil uji multikolinearitas seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan angka VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* melebihi 0,10 yang berarti variabel penelitian bebas multikolinearitas.

4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heterokedastisitas

| Variabel | Sig. 2-Tailed | Standar Heterokedastisitas | Kesimpulan |
|--------------------|---------------|---------------------------------|----------------------------------|
| Kepuasan Kerja | 0,831 | Nilai Sig. 2-Tailed diatas 0,05 | Tidak terjadi heterokedastisitas |
| Lingkungan Kerja | 0,218 | | Tidak terjadi heterokedastisitas |
| Kedisiplinan Kerja | 0,968 | | Tidak terjadi heterokedastisitas |

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 8, didapati hasil sig. 2-tailed *absolute residu* dengan masing-masing variabel berada diatas 0,05 yang menandakan tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 8. Hasil Regresi Linear Berganda

| Variabel | | B | T hitung | Sig. | Keterangan |
|--------------------|--------|-------|----------|-------|---------------|
| Konstanta | | 1,956 | | | |
| Kepuasan Kerja | | 0,255 | 3,696 | 0,001 | H1 : Diterima |
| Lingkungan Kerja | | 0,302 | 4,782 | 0,000 | H2 : Diterima |
| Kedisiplinan Kerja | | 0,334 | 4,897 | 0,000 | H3 : Diterima |
| Fhitung | 84,773 | | | 0,000 | |
| R square | 0,827 | | | | |

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan hasil regresi linier berganda diatas, diperoleh persamaan regresi

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 1,956 + 0,255.X_1 + 0,302.X_2 + 0,334.X_3$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta (a) = 1,956

Nilai konstanta tersebut yang selanjutnya dapat diartikan dengan, jika variabel bebas yang meliputi kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja adalah nol, maka besarnya produktivitas karyawan sebesar 1,956 satuan.

2. Regresi Kepuasan Kerja (b₁) = 0,255.X₁

Regresi kepuasan kerja tersebut yang selanjutnya diartikan dengan, jika kepuasan kerja ditingkatkan 1 satuan, maka produktivitas karyawan akan meningkat 0,255 satuan dengan asumsi bahwa variabel lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja adalah tetap.

3. Regresi Lingkungan Kerja (b₂) = 0,302.X₂

Regresi kepuasan kerja tersebut yang selanjutnya diartikan dengan, jika lingkungan kerja ditingkatkan 1 satuan, maka produktivitas karyawan akan meningkat 0,302 satuan dengan asumsi bahwa variabel kepuasan kerja dan kedisiplinan kerja adalah tetap.

4. Regresi Kedisiplinan Kerja (b₃) = 0,334.X₃

Regresi kepuasan kerja selanjutnya diartikan dengan, jika kedisiplinan kerja ditingkatkan 1 satuan, maka produktivitas karyawan meningkat 0,334 satuan dengan asumsi variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja adalah tetap.

Uji t

Tabel 9. Hasil Uji t

| Variabel | Nilai Sig. t | Standar Sig. t |
|--------------------|---------------------|-----------------------|
| Kepuasan Kerja | 0,001 | Nilai Sig. <0,05 |
| Lingkungan Kerja | 0,000 | |
| Kedisiplinan Kerja | 0,000 | |

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 9, selanjutnya dapat dijelaskan:

1. Hasil Uji t Variabel Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikan 0,001 yang dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan UD. Memory Nganjuk.

2. Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikan 0,000 yang dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan UD. Memory Nganjuk.

3. Hasil Uji t Variabel Kedisiplinan Kerja

Variabel kedisiplinan kerja memiliki nilai signifikan 0,000 yang dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan UD. Memory Nganjuk.

Uji F

Tabel 10. Hasil Uji F

| Hipotesis | Nilai Sig. F | Standar Sig. F |
|--|---------------------|-----------------------|
| Kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada UD. Memory Nganjuk. | 0,000 | Nilai Sig. <0,05 |

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.16, didapatkan hasil Fhitung sebesar 84,773 dengan nilai sig. 0,000 yang berarti bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan UD. Memory Nganjuk.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada UD. Memory Nganjuk

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial menggunakan uji t, didapatkan nilai 0,001 dan memenuhi kriteria uji t dengan sig. dibawah 0,05 yang selanjutnya dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan UD. Memory Nganjuk.

Hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan UD. Memory Nganjuk telah diterapkan meskipun belum maksimal, hal ini terlihat dari pengelolaan indikator kepuasan kerja seperti pekerjaan yang secara mental menantang yang tidak terlalu berat namun juga tidak terlalu ringan dengan kondisi kerja yang aman dan nyaman ditambah dengan rekan kerja yang mendukung perkembangan karyawan, meskipun masih terdapat kekurangan pada tambahan bonus pada karyawan jika berhasil melampaui target yang dirasa masih kurang memuaskan, meskipun hal tersebut tidak terlalu berdampak pada kepuasan kerja, namun jika hal tersebut dipenuhi tentu akan membawa dampak baik terhadap produktivitas karyawan.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian Nisa` Ulul Mafra (2017: 18) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada UD. Memory Nganjuk

Setelah melakukan uji hipotesis secara parsial menggunakan uji t, didapatkan nilai 0,000 dan masuk ketentuan signifikan, maka lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan UD. Memory Nganjuk.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada di UD. Memory Nganjuk dapat dikatakan baik, hal tersebut dapat dilihat dengan UD. Memory Nganjuk yang sudah menerapkan indikator lingkungan kerja dengan cukup baik, seperti hubungan antar karyawan maupun atasan, meskipun ada konflik namun hal tersebut tidak berlangsung lama karena rasa kekeluargaan yang terjadi, lalu untuk lingkungan kerja fisik yang mencakup pencahayaan yang ada sudah cukup memadai meskipun ada beberapa tempat kerja yang masih membutuhkan penerangan lebih, lalu sirkulasi udara dan ruang kerja yang perlu ditata agar lebih baik, agar karyawan bekerja dengan lebih nyaman dan semakin produktif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Hasil penelitian ini turut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Elisa N. Sumajow dkk. (2018: 3518) yang berjudul Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara yang menunjukkan hasil dengan adanya hubungan positif dan pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada UD. Memory Nganjuk

Hasil uji hipotesis variabel kedisiplinan kerja menggunakan uji t, didapatkan nilai 0,000 yang artinya dapat dikatakan signifikan dan selanjutnya diambil kesimpulan bahwa kedisiplinan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan UD. Memory Nganjuk.

Temuan ini memberi jawaban bahwa kedisiplinan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan UD. Memory Nganjuk, hal ini terlihat dari bentuk kepatuhan karyawan terhadap aturan, menggunakan waktu kerja, rasa tanggung jawab serta tingkat kehadiran karyawan, karyawan yang telah menerapkan indikator diatas terlihat lebih produktif dalam bekerja.

Selanjutnya, hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian Adirio M. Muhammad dkk. (2022: 741-742) dengan judul Penempatan, Komunikasi Dan Disiplin Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Seluruh Holland Bakery Cabang Kota Manado yang menunjukkan adanya hubungan positif dan pengaruh signifikan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada UD. Memory Nganjuk

Hasil uji simultan dengan uji F, didapatkan hasil nilai sig. 0,000 dan masuk dalam standar uji F dengan ketentuan nilai sig. <0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada UD. Memory Nganjuk.

Temuan dari hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan ada pengaruh dari kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas karyawan pada UD. Memory Nganjuk. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik merupakan hal yang harus didapat karyawan dan diusahakan oleh perusahaan untuk menunjang kinerja dan produktivitas, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja ditambah semakin aman dan nyaman lingkungan kerja mampu membuat karyawan bekerja dengan perasaan bahagia sehingga

menghasilkan produksi sesuai bahkan mampu melebihi target yang ditentukan perusahaan, selain itu kedisiplinan kerja disini akan berfungsi sebagai pengingat dan peringatan untuk karyawan agar tidak terlena dengan yang telah diberikan perusahaan, sehingga karyawan akan tetap mendapat akan tetap mendapat haknya namun tidak lupa dengan kewajibannya, dengan begitu maka produktivitas karyawan akan berjalan dengan konsisten.

Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan M.A. Winardi (2019: 94) dengan judul Mengukur Produktivitas Karyawan Melalui Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja (Studi Pada PT. Harapan Sukses Jaya Bekasi) dengan hasil yang menyatakan bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian, maka selanjutnya diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan UD. Memory Nganjuk yang terlihat dari hasil uji t dengan nilai sig. $0,001 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan UD. Memory Nganjuk yang terlihat dari hasil uji t dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima.
3. Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan UD. Memory Nganjuk yang terlihat dari hasil uji t dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima.
4. Variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan UD. Memory Nganjuk yang terlihat dari hasil uji F dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_4 diterima.

SARAN

Bagi Operasional

1. Tingkat kepuasan kerja yang ada di UD. Memory Nganjuk, perlu ditingkatkan terutama pada apresiasi karyawan yang bisa dilakukan dengan memberi bonus berupa uang, selain itu untuk perusahaan agar lebih memperhatikan dan mengevaluasi karyawan yang masih belum memenuhi target, agar merasa lebih diperhatikan dan memotivasi karyawan agar lebih produktif kedepannya.
2. Perusahaan juga perlu menata ulang secara perlahan mengenai lingkungan kerja, terutama ruang kerja agar lebih tertata rapi dan memberikan kenyamanan karyawan UD. Memory Nganjuk dalam bekerja.
3. Perusahaan perlu lebih tegas pada karyawan yang masih melanggar aturan perusahaan, selain memberi *shock therapy* ketegasan atasan juga sebagai peringatan agar karyawan lain tidak melakukan hal yang sama kedepannya.

Bagi Akademik

Bagi akademik, diharapkan dapat dijadikan sebagai penambah wawasan dan literatur terutama manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada kepuasan kerja, lingkungan kerja, kedisiplinan kerja serta produktivitas karyawan dan untuk peneliti selanjutnya agar mengembangkan penelitian terkait kepuasan kerja, lingkungan kerja, kedisiplinan kerja dan produktivitas karyawan agar lebih optimal dan bermanfaat bagi pembaca.

DAFTAR REFERENSI.

- Ghozali, I. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (Edisi Sembilan). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hati, Shinta Wahyu (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Fungsional Di Poliklinik Negeri Batam. *Jurnal Batam: Jurnal Perspektif Bisnis*. Hlm. 103-111.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marlinda, M. dan Turnip, K. (2014). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Analitika*. 7(2). Hlm. 1-8.
- Mathis Robert L dan John H. Jackson. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jimmy Sadeli dan Bayu P.H, terj.). Jakarta: Salemba Empat.
- Mesrani, Desi. (2015). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Budaya Kerja Karyawan PT Abadi Motor Lampung. *Skripsi*. Tidak dipublikasikan. Bandar Lampung: FE IBI Darmajaya
- Nitisemito, Alex. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suprpto, Ribut. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Bri Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi. *Istiqro' : Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis*. Hlm. 104-113.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Winardi, M. Aziz. (2019). Mengukur Produktivitas Karyawan Melalui Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja (Studi Pada Pt Harapan Sukses Jaya Bekasi). *JWEM STIE MIKROSKIL*. Hlm. 81-95.
- Yusuf, A. Muri. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenada Media Group.