

JIESA

Jurnal Ilmiah Ekonomika

Journal Homepage: <http://www.itbsemarang.ac.id/sijies/index.php/jiesa>e-Mail: jiesa@itbsemarang.ac.id

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI USAHA DAGANG MASDI BATU BATA BERKAH DESA JAWONG KELURAHAN KEMBANGARUM KECAMATAN MRANGGEN KABUPATEN DEMAK

Siti Kairah*, Amin Kuncoro, Ninik Dwi Atmini
Institut Teknologi dan Bisnis Semarang

ABSTRAK

Tujuan peneliti antara lain: 1) untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di Usaha Dagang Masdi Batu Bata Berkah, 2) untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan di Usaha Dagang Masdi Batu Bata Berkah. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Usaha Dagang Masdi Batu Bata Berkah sebanyak 45 karyawan. Pengambilan sampel dengan teknis sensus sampling sebanyak 45 karyawan. Analisis data menggunakan analisis regresi linier. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan antara lain: 1) ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan semakin baik lingkungan kerja di sekitar karyawan, maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, 2) ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Usaha dagang masdi batu bata berkah merupakan salah satu usaha di wiraswasta di bidang industri batu bata merah yang mempunyai beberapa tujuan, salah satu diantaranya adalah mencari keuntungan tersebut dapat tercapai apabila produktivitas batu bata merah berkualitas tinggi. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan, lingkungan kerja mencakup lingkungan tempat karyawan tersebut bekerja. Nitisetmito (2010: 35), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Permana (2011: 27), menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan, Permana (2011: 27). Penelitian ini mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap

produktivitas kerja pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya diantaranya dilakukan oleh Yunanda (2012) serta Ida Sanjaya Dewi (2015) yang menghasilkan penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas karyawan, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwi Septianto (2010) yang menghasilkan penelitian lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Faktor yang paling penting untuk meningkatkan produktivitas yaitu kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri, kepuasan kerja merupakan ungkapan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang timbul dari pegawai dalam memandang pekerjaan, Tella (2007: 97). Robbins (2006: 122) menyatakan bahwa kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya, pernyataan ini menunjukkan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain. Lebih lanjut, Arifin (2012: 37) mengatakan kepuasan kerja merupakan salah satu komponen dari kepuasan hidup. Sehingga hal tersebut sangat penting untuk diperhatikan dalam pengembangan dan pemeliharaan tenaga kerja, karena jika pegawai tidak mendapatkan kepuasan kerja dalam pekerjaannya, maka motivasi mereka akan menurun, absensi dan keterlambatan meningkat dan akan sulit untuk bekerja sama dengan mereka, hal ini menunjukan bahwa kepuasan kerja seseorang akan ikut menjadi penentu kelangsungan operasional suatu organisasi dan produktivitas kerja karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja karyawan dan kepuasan kerja terhadap produktifitas karyawan akan dilakukan pada karyawan Usaha Dagang Masdi Batu Bata Berkah. Achmad Amins (2012: 23), produktivitas kerja diartikan sebagai ekspresi potensi berupa perilaku atau cara seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan suatu kegiatan atau tugas sehingga menghasilkan suatu produk yang merupakan wujud dari semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya.

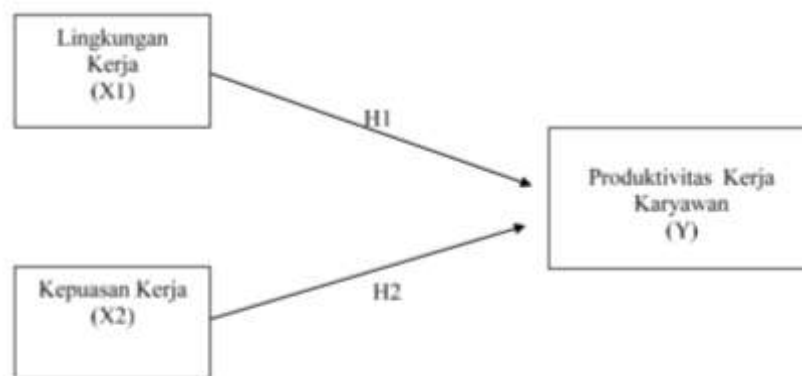
TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian lingkungan kerja yang ditemukan di berbagai literatur berbeda-beda. Namun suatu kebijakan dan peraturan perundang-undang mencantumkan pengertian tertentu bagi lingkungan untuk membatasi cakupan peraturannya. Secara umum lingkungan hidup adalah berupa wujud fisik selain manusia yaitu tanah, air, udara, tumbuhan, binatang dan seterusnya. Nitisemito (2010: 35), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi. Kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja memberikan sumbangan yang besar terhadap keefektifan organisasi, serta merangsang semangat kerja dan komitmen organisasi karyawan. Banyak definisi tentang kepuasan kerja yang dikemukakan oleh sejumlah ahli. Kepuasan kerja merupakan ungkapan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang timbul dari pegawai dalam memandang pekerjaan, Tella (2007: 97). Wibowo (2010: 42), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah mereka yakini seharusnya mereka terima. Handoko (2008: 24) kepuasan kerja atau *Job Satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyatakan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Mangkunegara (2009: 32), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Berdasarkan uraian di atas mengenai pengertian kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari seorang karyawan yang menggambarkan sikap terpenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan mereka melalui kegiatan kerja atau bekerja. Sedangkan produktivitas mengandung pengertian adanya kemampuan untuk dapat menghasilkan barang atau jasa yang dilandasi oleh sikap mental bahwa hari ini harus lebih lebih dari hari kemarin, hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap kerja akan lebih melekat dalam diri masing-masing pegawai yang dimiliki produktivitas kerja yang sangat tinggi. Achmad Amins (2012: 23), produktivitas kerja diartikan sebagai ekspresi potensi berupa perilaku atau cara seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan suatu kegiatan atau tugas sehingga menghasilkan suatu produk yang mewujudkan dari semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya. Wirawan (2015: 12), produktivitas kerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu profesi dalam waktu tertentu.

KERANGKA BERFIKIR TEORITIS



Gambar 1. Kerangka Berfikir Teoritis

HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah disampaikan, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H1: Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

H2: Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

▪ Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiono (2006: 177). Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah para karyawan yang bekerja di Usaha Dagang Masdi Batu Bata Berkah. Jumlah dari keseluruhan karyawan yang bekerja di Usaha Dagang Masdi Batu Bata Berkah ini sebanyak 45 karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiono (2006: 178). Pengambilan sampel dengan teknik sensus *sampling* yaitu menentukan jumlah sampel dengan menganbil semua populasi yang ada untuk dijadikan sampel, Sugiono (2006: 178) sehingga jumlah sampel yang digunakan sebesar 45 karyawan.

▪ Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas untuk mengukur valid tidaknya suatu indikator yang berbentuk kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini, uji validitas menggunakan analisis waktu yaitu untuk menguji apakah butir-butir indikator atau kuesioner yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah faktor atau konstruk. Untuk itu digunakan *Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling* (KMO) yang digunakan dalam mengkonfirmasi sebuah faktor atau konstruk. Dimana KMO berupa indek perbandingan jarak antara koefisien korelasi parsial dengan koefisien korelasi parsialnya. Jika jumlah kuadrat koefisien korelasi parsial diantara seluruh pasangan variabel bernilai kecil jika dibandingkan dengan jumlah kuadrat koefisien korelasi, maka akan menghasilkan nilai KMO mendekati 1. Nilai KMO dianggap mencukupi jika lebih dari 0,5. Jika masing-masing pertanyaan merupakan indikator pengukur maka memiliki KMO di atas 0,5 serta memiliki nilai kriteria *loading* faktor pengujian sebagai berikut (Ghozali, 2009: 44):

1. *Loading* faktor > *rule of tumb* (0,4) berarti valid
2. *Loading* faktor < *rule of tumb* (0,4) berarti tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, Ghozali (2009: 45). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas digunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α) suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0,06. Sedangkan, jika sebaliknya data tersebut dikatakan tidak reliabel. Sehingga apabila tes terdapat pertanyaan diajukan secara berulang-ulang maka jawabannya akan tetap sama, Ghozali (2009: 45-46).

▪ Alat Analisis

Analisis Persamaan Regresi

Ghozali (2009: 47), analisis linier berganda adalah dimana variabel terikat (Y) dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel, mungkin dua atau tiga, dan seterusnya variabel bebas ($X_1, X_2, \dots, X_n$) namun masih menunjukkan diagram hubungan linier. Penambahan variabel bebas ini diharapkan dapat lebih menjelaskan karakteristik hubungan yang ada walaupun masih saja ada variabel yang terabaikan. Jika sebuah variabel terikat dihubungkan dengan dua variabel bebas maka persamaan regresi berganda dituliskan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- | | |
|------------|--|
| Y | : variabel dependen (kinerja karyawan) |
| a | : konstanta |
| X_1 | : variabel independen (lingkungan kerja) |
| X_2 | : variabel independen (kepuasan kerja) |
| b_1, b_2 | : koefisien regresi |
| e | : <i>error</i> |

Uji Model

Uji model dalam penelitian ini menggunakan uji koefisien determinasi dan uji F (uji Anova) dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, Ghazali (2009: 87). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen, Ghazali (2009: 87). Kelemahan mendasar menggunakan koefisien determinasi adalah bisa terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap dependen. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti R^2 , *adjusted* R^2 yang nilainya dapat naik turun apabila satu variabel independen tersebut ditambah ke dalam model, Ghazali (2009: 87).

b. Uji Anova (Uji F)

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikan 0,05 ($\alpha = 5\%$), Ghazali (2009: 88).

c. Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Dalam penerimaan atau penolakan hipotesis ini dapat dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis nol diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Maka variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis nol ditolak (koefisien regresi signifikan). Maka variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Kesimpulan:

1. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

▪ Uji Validitas

Adapun pengujian validitas variabel penelitian ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	KMO	Loading Factor		Keterangan
		Item	Component Matrix ^a	
Lingkungan Kerja (X1)	0,689	Suasana kerja (X1.1)	0,848	Valid
		Hubungan dengan rekan sekerja (X1.2)	0,875	Valid
		Tersedianya fasilitas kerja (X1.3)	0,928	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	0,655	Pekerjaan itu sendiri (X2.1)	0,550	Valid
		Gaji (X2.2)	0,707	Valid
		Kesempatan promosi (X2.3)	0,788	Valid
		Atasan (X2.4)	0,644	Valid
		Rekan kerja (X2.5)	0,814	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	0,704	Hasil kerja (Y1)	0,788	Valid
		Prosedur (Y2)	0,866	Valid
		Sikap kerja (Y3)	0,424	Valid
		Pengalaman (Y4)	0,493	Valid
		Kesungguhan (Y5)	0,912	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 1 di atas, nilai KMO and *Bartlett's test* semua variabel sudah memenuhi kriteria kecukupan sampel yang isyaratkan dalam uji validitas, yaitu KMO lebih dari 0,5 dengan signifikannya di bawah 0,5 maka dapat dinyatakan bahwa sampel yang ada sudah mencukupi, sehingga uji faktor dapat dilanjutkan. Sedangkan pada hasil *component matrix*, dapat dilihat bahwa semua indikator dalam variabel penelitian memiliki *loading factor* yang disyaratkan nilai komponen matriknya lebih besar dari 0,4 sehingga instrumen tersebut dikatakan valid.

• Uji Reliabilitas

Suatu alat ukur instrumen disebut reliabel, jika alat tersebut dalam pengukuran segala sesuatu pada waktu berlainan, menunjukkan hasil yang relatif sama. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan koefisien *Alpha Cronbach* menggunakan SPSS for Windows versi 22 dengan kriteria:

1. Bila nilai *alpha* > 0,6 maka instrumen reliabel.
2. Bila nilai *alpha* < 0,6 maka instrumen tidak reliabel.

Adapun pengujian reliabilitas variabel penelitian ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2. Pengujian Reliabilitas Variabel-Variabel Penelitian

No.	Variabel	Alpha Cronbach	Angka Standar Reliabel	Kriteria
1.	Lingkungan Kerja (X1)	0,860	> 0,6	Reliabel
2.	Kepuasan Kerja (X2)	0,737	> 0,6	Reliabel
3.	Produktivitas Karyawan (Y)	0,750	> 0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Pada uji reliabilitas tabel 2 di atas, variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja dikatakan reliabel karena *Alpha Cronbach* > 0,6 sehingga layak untuk diujikan kepengujian selanjutnya.

Alat Analisis

▪ Analisis Regresi Linier Berganda

Suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui persamaan regresi yang menunjukkan pengaruh antara variabel dependen dan variabel independen. Hasil analisis pengaruh beban kerja dan insentif terhadap produktivitas karyawan sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,661	1,710		,972	,337
Lingkungan Kerja	1,175	,078	,913	15,046	,000
Kepuasan Kerja	,199	,066	,183	3,021	,004

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dilihat dari tabel 3 di atas, dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,913X_1 + 0,183X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan:

1. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (b1) sebesar 0,913 berarti ada pengaruh positif, apabila lingkungan kerja semakin baik, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.
2. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja (b2) sebesar 0,183 berarti ada pengaruh positif, apabila kepuasan kerja semakin tinggi, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

• Uji Model

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji model menggunakan koefisien determinasi (R^2) yang merupakan alat untuk mengetahui besarnya hubungan persentase dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,920 ^a	,846	,839	1,297

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

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Untuk koefisien determinasi didapatkan angka koefisien *adjusted R Square* sebesar 0,839. Hal ini berarti bahwa sebesar 83,9 % produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 83,9\% = 16,1\%$ dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

b. Uji F

Uji F dengan model regresi linier berganda yaitu untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independen terhadap dependen.

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F
1 Regression	388,409	2	194,205	115,366
Residual	70,702	42	1,683	
Total	459,111	44		

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Hasil F hitung sebesar 115,366 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja atau model regresi layak digunakan dalam penelitian ini.

c. Pengujian Hipotesis (Uji Statistik Parameter Individu/Uji Statistik t)

Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan taraf signifikan 0,05 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis (Uji Statistik Parameter Individual/Uji Statistik t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,661	1,710		,972	,337
Lingkungan Kerja	1,175	,078	,913	15,046	,000
Kepuasan Kerja	,199	,066	,183	3,021	,004

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

- 1) Uji hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan hasil, koefisien regresi (b1) lingkungan kerja sebesar 0,913 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis pertama H1: ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, terbukti atau diterima.
- 2) Uji hipotesis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan hasil, koefisien regresi (b2) kepuasan kerja sebesar 0,183 dan tingkat signifikan $0,004 < 0,05$, maka hipotesis kedua H2: ada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan, terbukti atau diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan di Usaha Dagang Masdi Batu Bata Berkah dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan semakin baik lingkungan kerja di sekitar karyawan, maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh terkecil terhadap produktivitas kerja karyawan dilihat dari koefisien regresinya, oleh sebab itu pihak UD. Masdi Batu Bata perlu memperbaiki lagi indikator kepuasan kerja seperti menciptakan suasana kerja yang tidak membosankan serta menciptakan hubungan kerja sama antar karyawan dengan baik
2. Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh terbesar terhadap produktivitas kerja karyawan dilihat dari koefisien regresinya, oleh sebab itu pihak UD. Masdi Batu Bata perlu mempertahankan dan meningkatkan lagi lingkungan kerja di sekitar karyawan seperti menciptakan suasana kerja di UD. Masdi Batu Bata Berkah yang mendukung kerja karyawan, mendukung hubungan kerja dengan rekan kerja di UD. Masdi Batu Bata Berkah agar berjalan baik serta menjaga bahkan menambah fasilitas kerja yang di UD. Masdi Batu Bata Berkah agar tetap baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Amins, Achmad. 2012. *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: Laksbang Pressindo.
- Dwi, Septianto. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Pataya Raya Semarang)*. Jurnal Manajemen dan Bisnis.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Undip.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan, Cetakan 6*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A.S. 2010. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia.
- Noor, Arifin. 2012. *Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja pada CV. Duta Senenan Jepara*. Jurnal Economia, Volume 8, Nomor 1, April 2012.
- Octaviana, Nur. 2011. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan (Pada PT. Mirota Kampus di Yogyakarta)*. Jurnal Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universtas Pembangunan Nasional “Veteran”, Yogyakarta.
- Permana, Hafidz Indra. 2011. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Bagian Retention & Administrasi PT. Indosat, Tbk Cabang Malang)*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi “Organizational Behavior”, Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: Alfa Beta.
- Tella, Adeyinka. 2007. *Work Motivation, Job Satisfation, and Organisational Commmitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State*. Nigeria: Library Philosopy and Practice 2007.
- T. Hani Handoko. 2008. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi, dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan, dan Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yunanda. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air)*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.