

**ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA SENYUM MEDIA *STATIONERY*
JALAN KALIMANTAN NO.7 JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Ekonomi Syariah



Oleh:

**ANITA DEVI LESTARI
NIM: E20152128**

Nama Pembimbing:

**Suprianik, S.E, M.Si
NUP. 201603136**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JULI 2019**

**ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA SENYUM MEDIA *STATIONERY*
JALAN KALIMANTAN NO.7 JEMBER**

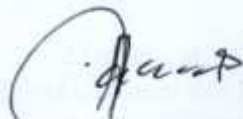
SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Ekonomi Syariah

Oleh:

**ANITA DEVI LESTARI
NIM: E20152128**

Disetujui Pembimbing



**Suprianik, S.E., M.Si
NUP. 201603136**

MOTTO

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ^ط وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.(Q.S. At-Taubah 9;105)¹



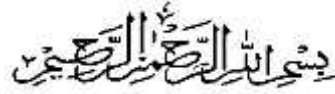
¹ <https://tafsirweb.com/4053-surat-At-taubah-ayat-105.html>

PERSEMBAHAN

Sembah sujud serta syukur kepada Allah S.w.t taburan cinta dan kasih sayang-Mu telah memberikanku kekuatan, membekaliku dengan ilmu serta memperkenalkanku dengan cinta. Dari semua yang telah Engkau tetapkan baik itu rencana indah yang Engkau siapkan untuk masa depanku sebagai harapan kesuksesan. Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam selalu terlimpahkan keharibaan Rasulullah Muhammad S.a.w. Kupersembahkan karya sederhana ini kepada orang yang sangat kucintai dan kusayangi.

1. Ibunda Siti Mujari'ah dan ayahanda tercinta Ngadenan. Sebagai bakti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada kalian yang telah memberikan kasih sayang, segala dukungan, dan cinta kasih yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata cinta dan persembahan.
2. Kakak- Kakak Sepupu, Pakde dan Bude terimakasih yang tak pernah bosan untuk selalu mengingatkan dan selalu mendorong semangat selama ini.
3. Sahabat Seperjuangan Ekonomi Syariah 4 Rangka, Raziki, Arik, Utvi, April, Imam, Irul, Malik, Syauqi, Hakim, Rosyid, Gufron, Faiqoh, Faidha, Lukluil, Lukman, Inayah, Ma'rifa, Nofy, Hasan, Umi, Miftahul Roifa, Indah, Sofin, Fauzi, Jannah, Faizal, Lida, Yamin, Inul, Haidlar, Surif, Alm. Findra, Ridho, Wiwin, Rowib, Faisol terimakasih telah menjadi sahabat terbaik serta saudara selama ini.
4. Teman-Teman terbaikku Ulfi Diah Safitri, Ulfa Zaida, Siti Durotun Nafizah, Lailatul Fitroh terimakasih telah menjadi teman sekaligus saudara terbaik yang selalu memberi semangat untuk mengerjakan skripsi ini.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah. Kita panjatkan Puji syukur teruntuk sandaran hati, pelita hidup kita, petunjuk jalan kita, yakni Allah S.w.t yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada seluruh makhluk ciptaan-Nya. Dan tak terkecuali kepada penulis pribadi sehingga tahap demi tahap dalam proses Tugas Akhir Skripsi dalam rangka untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi dengan judul: “Analisis Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Senyum Media *Stationery* Jalan Kalimantan No.7 Jember” telah disusun sesuai dengan harapan. Dan tugas Akhir Skripsi ini dapat terselesaikan tidak lepas dari bantuan dan kerjasama dengan pihak lain. Berkenaan dengan hal tersebut, Penulis menyampaikan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE., MM selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember.
2. Dr. Khamdan Rifa'i., S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember.
3. Dr. Moch. Chotib, S.Ag., MM selaku Dosen DPA terimakasih atas semangat serta tak pernah bosan untuk selalu mendoakan mahasiswa-mahasiswanya.
4. Nikmatul Masruroh,S.H.I., M.E.I. selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember terimakasih telah membimbing serta mengayomi kami khususnya mahasiswa ES (Ekonomi Syariah).
5. Suprianik, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember terimakasih atas bimbingan, kesabaran, ketelatenan serta dorongan semangat yang selama ini ibu berikan sehingga tugas akhir skripsi ini terselesaikan sesuai dengan harapan.

6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Jember yang telah membekali kami Ilmu serta pengetahuan serta semua staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam terimakasih atas pelayanan yang telah diberikan.
7. Kholid Ashari, S.E selaku Direktur yang telah mengijinkan untuk melakukan penelitian di Senyum Media *Stationery* Jember.
8. Bapak Affan Susanto selaku Supervisor Senyum Media *Stationery* Jalan Kalimantan No.7 Jember yang telah meluangkan waktu dan pikirannya untuk memberikan informasi demi kelancaran penelitian ini.
9. Segenap jajaran karyawan Senyum Media *Stationery* Jalan Kalimantan No.7 Jember yang telah meluangkan waktu dan pikirannya untuk memberikan informasi demi kelancaran penelitian ini
10. Serta semua pihak yang tidak dapat Penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu, sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan dengan lancar.

Semoga segala amal baik semua pihak tercatat sebagai amal yang banyak memberikan manfaat. Penulis menyadari bahwa banyak kekurangan dalam penyusunan Skripsi ini, maka Penulis haturkan maaf kepada semua, serta menjadi kebanggaan bagi Penulis akan adanya masukan dan nasihat guna memperbaiki Skripsi ini.

Akhir kata Penulis berharap semoga Skripsi ini bermanfaat bagi Penulis maupun para pembaca.

Jember, 23 Mei 2019

IAIN JEMI

ANITA DEVI LESTARI
NIM: E20152128

ABSTRAK

Anita Devi Lestari, Suprianik, S.E, M.Si 2019: Analisis Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Senyum Media Stationery Jalan Kalimantan No. 7 Jember.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan terkait penurunan produktivitas kerja karyawan Senyum Media *Stationery* Jember. Hal tersebut dipengaruhi beberapa faktor antara lain: lingkungan kerja, motivasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan aspek-aspek ekonomi. Usaha-usaha yang dapat dilakukan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan memberikan lingkungan kerja yang baik dan pengelolaan kepuasan kerja secara maksimal. Karyawan yang merasa lingkungan kerja dan kepuasan kerja atas pekerjaannya maka karyawan akan memberikan hasil baik bagi perusahaan.

Fokus masalah dalam skripsi ini adalah: (1) Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Senyum Media *Stationery*, Jalan Kalimantan No.7 Jember? (2) Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Senyum Media *Stationery*, Jalan Kalimantan No.7 Jember? (3) Apakah lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Senyum Media *Stationery*, Jalan Kalimantan No. 7 Jember?

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui (1) Untuk mengetahui pengaruh signifikan lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Senyum Media *Stationery*, Jalan Kalimantan No.7 Jember. (2) Untuk mengetahui pengaruh signifikan kepuasan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Senyum Media *Stationery*, Jalan Kalimantan No.7 Jember. (3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Senyum Media *Stationery*, Jalan Kalimantan No. 7 Jember.

Pendekatan ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian analisis deskriptif, populasinya adalah seluruh karyawan senyum media stationery jalan Kalimantan no.7 jember. Teknik analisis data adalah analisis regresi linier berganda, ada tiga hal yang harus diperhatikan yaitu uji koefisien regresi, uji t (parsial), uji F (simultan). Namun terlebih dahulu data harus memenuhi uji asumsi klasik: uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas).

Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan lingkungan kerja dan produktivitas kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000. Secara parsial lingkungan kerja memiliki nilai sebesar 0,000 dan kepuasan kerja sebesar 0,002 dengan nilai koefisien determinan sebesar 66,6%. Jadi lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Senyum Media *Stationery* Jalan Kalimantan No.7 Jember.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan.

ABSTRACT

Anita Devi Lestari, Suprianik, S.E, M.Si 2019: *Analysis of Work Environment and Job Satisfaction on Work Productivity of Employees at Senyum Media Stationery Jalan Kalimantan No. 7 Jember.*

This research is motivated by problems related to the decline in employee work productivity in Jember Senyum Media Stationery. This is influenced by several factors including: work environment, motivation, organizational commitment, job satisfaction, and economic aspects. Efforts that can be done as a good way out in increasing employee work productivity is to provide a good work environment and the maximum management of employee job satisfaction. Giving a good work environment and job satisfaction is very important to do so that employees in working to provide the best performance they have to the company directly which will have an impact on the work productivity of these employees. An employee who feels a good work environment and feels job satisfaction for his work will give good results for the company.

The focus of the problems examined in this paper are: (1) Does the work environment have a partial effect on employee work productivity at Jember Senyum Media Stationery? (2) Does job satisfaction have a partial effect on employee work productivity at Jember Senyum Media Stationery? (3) Does the work environment and job satisfaction simultaneously influence the work productivity of employees at Jember Senyum Media Stationery?

The purpose of this study was to determine (1) the influence of the work environment partially on employee work productivity at Senyum Media Stationery Jalan Kalimantan No.7 Jember (2) the effect of partial job satisfaction on employee work productivity at Senyum Media Stationery Jalan Kalimantan No.7 Jember (3) the effect of the work environment and job satisfaction simultaneously on employee work productivity at Senyum Media Stationery, Jalan Kalimantan No. 7 Jember.

The approach in this study uses a quantitative approach with a type of descriptive research the population in this study are all employees of Senyum Media Stationery Jalan Kalimantan No. 7 Jember with 81 people. The data analysis technique used in this study is using multiple linear regression, there are three things that must be considered, namely: Determination Coefficient Test, t Test (Partial) and F Test (Simultaneous). But before conducting a regression analysis, the data must first meet the Classical Assumption Test, namely: Normality Test, Multicollinearity Test, Heteroscedasticity Test.

The results of this study indicate that the results of simultaneous testing between work environment and job satisfaction show the significance value produced is less than 0.05, which is equal to 0,000. Passively the environment has a significance value of 0,000 and job satisfaction has a significance value of 0.002. With the coefficient of determination (R²) of 66.6%. It can be concluded that the work environment and job satisfaction affect the work productivity of employees at Senyum Media Stationery Jalan Kalimantan No.7 Jember.

Keywords: *Work environment, Job Satisfaction and Employee Productivity*

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Persetujuan Pembimbing	ii
Pengesahan	iii
Motto	iv
Persembahan	v
Kata Pengantar	vi
Abstrak.....	viii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel.....	xvi
Daftar Gambar	xiii
Daftar Lampiran	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	12
E. Ruang Lingkup Penelitian	13
1. Variabel Penelitian	13
2. Indikator Variabel	13
F. Definisi Operasional.....	14
G. Asumsi Penelitian.....	15
H. Kerangka Konseptual	16
I. Hipotesis.....	17
J. Metode Penelitian.....	20
1. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	20
2. Populasi dan Sampel	21
3. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	22
4. Analisis Data	25
a. Uji Instrumen Penelitian.....	26
b. Uji Asumsi Klasik	27

c. Analisis Regresi Linier Berganda	29
d. Uji Hipotesis Penelitian.....	29
K. Sistem Pembahasan	32
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	33
A. Penelitian Terdahulu	33
B. Kajian Teori.....	48
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	48
2. Lingkungan Kerja.....	53
3. Kepuasan Kerja	58
4. Produktivitas Kerja Karyawan	67
BAB III PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA.....	75
A. Gambaran Obyek Penelitian.....	75
1. Sejarah Senyum Media <i>Stationery</i> Jember.....	75
2. Visi dan Misi Senyum Media <i>Stationery</i> Jember.....	80
3. Struktur Organisasi Senyum Media <i>Stationery</i> Jember	80
4. Tugas dan Wewenang Masing-Masing Jabatan Pada Senyum Media <i>Stationery</i> Jember	83
B. Penyajian Data.....	86
1. Uji Deskriptif.....	86
a. Uji Deskriptif Responden berdasarkan Jenis Kelamin	87
b. Uji Deskriptif Responden berdasarkan Umur	87
c. Uji Deskriptif Responden berdasarkan Pendidikan	88
d. Uji Deskriptif Responden berdasarkan Lama Bekerja.....	89
C. Analisis Dan Pengujian Hipotesis	90
1. Uji Instrumen Penelitian.....	90
a. Uji Validitas	90
b. Uji Reliabilitas	94
2. Uji Asumsi Klasik	95
a. Uji Normalitas	95
b. Uji Multikolinearitas	98
c. Uji Heteroskedastisitas.....	99

3. Uji Regresi Linier Berganda	100
4. Uji Hipotesis.....	103
a. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	103
b. Uji F (Simultan)	104
c. Uji T (Parsial).....	106
D. Pembahasan.....	108
BAB IV PENUTUP	117
A. Kesimpulan.....	117
B. Saran.....	119
DAFTAR PUSTAKA	121
Lampiran	
Lampiran 1 : Surat Pengajuan Kuesioner	
Lampiran 2 : Kuesioner	
Lampiran 3 : Rekapitulasi Jawaban Responden	
Lampiran 4 : Uji Deskriptif	
Lampiran 5 : Uji Validitas	
Lampiran 6 : Uji Reliabilitas	
Lampiran 7 : Uji Asumsi Klasik	
Lampiran 8 : Uji Analisis Regresi Linier Berganda	
Lampiran 9 : Tabel r	
Lampiran 10 : Tabel f	
Lampiran 11 : Tabel t	
Lampiran 12 : Matrik	
Lampiran 13 : Surat Izin Penelitian	
Lampiran 14 : Surat Keterangan Selesai Penelitian	
Lampiran 15 : Jurnal Kegiatan Penelitian	
Lampiran 16 : Pernyataan Keaslian Tulisan	
Lampiran 17 : Dokumentasi Hasil Penelitian	
Lampiran 18 : Biodata Mahasiswa	

DAFTAR TABEL

1. Tabel 1.1 Tabel Skor Penilaian Jawaban.....	25
2. Tabel 2.1 Persamaan Dan Perbedaan Penelitian	43
3. Tabel 3.1 Distribusi frekuensi responden berdasarkan Jenis Kelamin	87
4. Tabel 3.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur	87
5. Tabel 3.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan	88
6. Tabel 3.4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	89
7. Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas X1 (Lingkungan Kerja)	91
8. Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas X2 (Kepuasan Kerja).....	92
9. Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Y (Produktivitas Kerja Karyawan)..	93
10. Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas X1 (Lingkungan Kerja)	94
11. Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas X2 (Kepuasan Kerja)	95
12. Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas Y (Produktivitas Kerja Karyawan)	95
13. Tabel 3.11 Hasil Uji Normalitas dengan <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	96
14. Tabel 3.12 Hasil Uji Multikolinearitas	99
15. Tabel 3.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	100
16. Tabel 3.14 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	101
17. Tabel 3.15 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	103
18. Tabel 3.16 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	105
19. Tabel 3.17 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	107

IAIN JEMBER

DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 1.1 Kerangka Konseptual	16
2. Gambar 3.1 Struktur Organisasi Senyum Media <i>Stationery</i> Jalan Kalimantan No.7 Jember.....	82
3. Gambar 3.2 Hasil Uji Normalitas dengan Histogram.....	97
4. Gambar 3.3 Hasil Uji Normalitas dengan Normal P-Plot	97



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi ini, dalam menjalankan kegiatan usahanya, suatu perusahaan akan membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang paling penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.² Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat vital dalam sebuah perusahaan. Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan penggerak bagi setiap kegiatan di perusahaan. Dengan Perkembangan yang sangat pesat pada era globalisasi ini menuntut perusahaan untuk dapat berkembang agar dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya.³

Melihat pentingnya peranan sumber daya manusia sebagai aset untuk mewujudkan tujuan perusahaan, maka diperlukan sebuah usaha serius dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dan ini menjadi tantangan berat yang harus dihadapi oleh seorang manajer, yaitu bagaimana ia dapat menggerakkan pegawainya agar senantiasa bersedia mengerahkan kemampuan terbaiknya untuk kepentingan organisasi dalam rangka mencapai

²Rizky Natassia, *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV Lakitan Padang*, (Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat, Vol. 1, No.2, April 2013), 35.

³Apandi Saputra dan Seno Andri, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, (Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Vol.4, No.2, Oktober 2017), 02.

tujuan organisasi tersebut.⁴ Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.⁵

Manajemen sumber daya manusia merupakan penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik bagi bisnis yang dijalankan dan bagaimana sumber daya manusia yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerja bersama kita dengan kualitas pekerjaan yang senantiasa konstan atau bertambah.⁶ Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya. Karena itu memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja.⁷

Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Produktivitas pada dasarnya

⁴Bayu Fadillah, Handoko Djoko, Agung Budiarmo, *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT Njonja Meneer Semarang*, (Jurnal (Diponegoro Journal Of Social and Politic), 2013), 03.

⁵Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), 03.

⁶Erni Trisnawati Sule dan Kurniawan Sefullah, *Pengantar Manajemen* Edisi Pertama (Jakarta: Prenadamedia Group, 2005), 13-14.

⁷Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2017), 99.

mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari pada hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.⁸

Usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja diantaranya adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Dalam lingkungan kerja yang baik, karakter tugas dari pekerjaan dan pemberian dorongan sudah seharusnya dapat menjadi dorongan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang maksimal. Dan dengan kinerja yang maksimal dari setiap individu yang terlibat tentunya pada akhirnya akan memberikan hasil yang terbaik terhadap perusahaan atau organisasi secara keseluruhan.⁹ Lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan salah satu faktor yang penting dalam hubungannya dengan peningkatan produktivitas kerja para karyawan perusahaan. Tanpa adanya lingkungan yang memadai di dalam suatu perusahaan, maka tingkat produktivitas perusahaan yang bersangkutan pada umumnya akan sangat sulit untuk berada pada tingkat yang tinggi. Demikian pula sebaliknya, bila lingkungan kerja dalam perusahaan tersebut baik, para karyawan akan dapat

⁸Ibid.,100.

⁹Novi Susanti, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Di RSUP Haji Adam Malik Medan*,(Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, Vol.3, No.2,Desember, 2017), 139.

bekerja dengan gairah kerja yang tinggi sehingga tingkat produktivitas perusahaan akan berada pada tingkat yang tinggi pula.¹⁰

Selain lingkungan kerja yang menjadi faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, kepuasan kerja adalah kondisi yang mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, begitupun sebaliknya apabila terjadi ketidakpuasan yang dirasakan oleh seorang karyawan maka terdapat sifat negatif terhadap pekerjaannya tersebut.¹¹ Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.¹²

Dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang penting untuk dipahami oleh pengelola organisasi. Louis A. Allen mengungkapkan betapapun sempurnanya rencana-rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil sebanyak yang

¹⁰ Agus Ahyari, *Manajemen Produksi 1* (Jakarta: Karunika Universitas Terbuka, 1987), 10.

¹¹ Susanti, *Kepuasan Kerja*, 139.

¹² Hasibuan, *Manajemen*, 202.

sebenarnya dapat dicapainya. Hal tersebut berarti bahwa faktor manusia cukup berperan dalam mencapai suatu hasil sesuai dengan tujuan organisasi. Mewujudkan kepuasan kerja bagi karyawan merupakan kewajiban bagi setiap pimpinan organisasi.¹³

Senyum Media *Stationery* adalah salah satu perusahaan dagang retail alat tulis kantor cukup besar yang berada di jalan Kalimantan Nomor 7 Kecamatan Summersari Kabupaten Jember, khususnya di daerah kampus Universitas Jember yang berdiri sejak tahun 1992. Awalnya Senyum Media *Stationery* bukan sebuah perusahaan dagang melainkan sebuah kios yang hanya menjual koran dan majalah yang berdiri sejak tahun 1987. Seiring berjalannya waktu selama lima tahun, akhirnya pada tahun 1992 kios Senyum berubah menjadi perusahaan dagang retail Senyum Media *Stationery* sampai saat ini. Senyum Media *Stationery* Jember memiliki slogan yaitu toko alat tulis terlengkap dan termurah. Senyum Media *Stationery* Jember merupakan perusahaan dagang retail yang menjual alat tulis kantor, perlengkapan komputer, kosmetik, perlengkapan mandi, sepatu, sandal, perlengkapan rumah tangga dan lain sebagainya dengan menerapkan konsep swalayan, grosir, ecer dan pesan antar dalam pelayanannya.¹⁴ Selain melakukan penjualan secara *offline* yang dilakukan secara langsung, Senyum Media *Stationery* juga membuka toko *online*. Hal tersebut dilakukan untuk mempermudah para konsumen dalam melakukan transaksi jual beli, hanya dengan membuka situs

¹³ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Erlangga, 2012), 327-328.

¹⁴ Kholid Ashari, *Wawancara*, Jember, 05 Maret 2019.

website www.senyummedia.com para konsumen dapat membeli barang-barang yang diperlukan dengan mudah.

Semakin tingginya tingkat persaingan di dunia bisnis dan banyaknya usaha dagang buku, alat tulis, dan peralatan kantor yang berada di Kabupaten Jember membuat Senyum Media *Stationery* Jember harus mampu bersaing dan mencapai tujuan yang diinginkan seperti mencapai volume penjualan yang tinggi dan memperoleh laba yang banyak. Persaingan yang ketat tidak hanya disebabkan oleh faktor adanya usaha dagang retail yang lokasinya berdekatan saja seperti Bursa Mahasiswa dan Asia *Stationery*, tetapi juga terdapat faktor lain yaitu adanya kios-kios kecil yang menjual alat tulis secara eceran saja tanpa melayani pembelian grosir. Dengan adanya faktor yang dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan, maka berbagai usaha perusahaan termasuk sumber daya manusia/ karyawan harus dikelola secara profesional agar persaingan ketat antar usaha dagang sejenis dapat diatasi dan perusahaan dapat berkembang secara produktif.¹⁵

Saat ini Senyum Media *Stationery* Jember sudah memiliki cabang yang tidak hanya berada di Kabupaten Jember saja melainkan juga berada di Kabupaten lain seperti Bondowoso. Senyum Media *Stationery* Jember memiliki tiga cabang yang berada di Kabupaten Jember yaitu di pusat perbelanjaan *Roxy Square* Jember, Plasa Senyum Media di jalan Trunojoyo Kepatihan, Kaliwates Jember dan Plasa Senyum Media Hardys di jalan Sultan Agung, Jember. Dengan adanya beberapa cabang Senyum Media ini

¹⁵ Affan, *Wawancara*, Jember, 08 Januari 2019.

diharapkan dapat mempermudah para konsumen yang berada disekitar dibukanya cabang Senyum Media untuk mendapatkan berbagai kebutuhan terkait dengan peralatan tulis dan peralatan kantor.¹⁶

Senyum Media *Stationery* yang berada di Jalan Kalimantan Nomor 7 Jember mempunyai divisi atau bagian terstruktur, yang dipimpin oleh seorang direktur. Seluruh karyawan di kantor pusat Senyum Media *Stationery* yang berada di jalan Kalimantan Nomor 7 Jember ini berjumlah 81 orang, dengan 38 orang diantaranya merupakan karyawan bagian pramuniaga, 11 karyawan bagian *office*, 8 karyawan dibagian kasir dan 24 karyawan bagian yang lainnya.¹⁷ Di Senyum Media *Stationery* Jember karyawan bekerja dengan pembagian waktu bekerja (*shift*) yang dibagi menjadi 3 waktu yaitu pagi sampai sore, pagi dan sore, siang sampai malam. Jam kerja karyawan berjumlah 9 jam perhari dengan waktu istirahat selama 45 menit. Dalam seminggu karyawan bekerja selama 6 hari sehingga memiliki satu hari libur secara bergantian diantara karyawan.¹⁸

Senyum Media *Stationery* Jember merupakan usaha dagang alat tulis yang memiliki lingkungan kerja yang baik, hal tersebut dapat dilihat dari suasana kerja yang kekeluargaan antara sesama karyawan, ruang kerja yang tertata rapi dan juga bersih membuat karyawan merasa senang dalam bekerja dan dari segi pelayanan yang diberikan kepada konsumen sangat baik. Usaha ini didirikan oleh pribumi yang sukses dalam mengelola usahanya dengan menerapkan sistem kedisiplinan. Bapak Kholid Ashari selaku direktur

¹⁶ Ibid.

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Kholid Ashari, *Wawancara*, Jember, 05 Maret 2019.

merupakan muslim yang disiplin dan taat dalam beribadah, hal tersebut juga diterapkan kepada karyawannya dengan memberikan waktu 15 menit untuk melakukan ibadah disaat sudah tiba waktu sholat secara bergantian. Semua karyawan yang berjenis kelamin perempuan diwajibkan untuk memakai kerudung. Dan dalam perekrutan karyawan juga dilakukan tes mengaji yang diuji sendiri oleh bapak Kholid. Jadi dengan adanya sistem tersebut, beliau berharap agar kewajiban sebagai seorang muslim tetap menjadi prioritas utama meskipun pada saat bekerja.¹⁹

Lokasi yang strategis di daerah kampus yang berada di jalan Kalimantan Nomor 7 Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember membuat Senyum Media menjadi magnet ditengah-tengah pasar mahasiswa dan pelajar dari berbagai jenjang. Para mahasiswa yang menjadi konsumen Senyum Media Stationery ini tidak hanya dari Universitas Jember saja, melainkan dari berbagai Universitas lainnya yang berada di Kabupaten Jember. Selain itu banyak juga konsumen dari kalangan ibu rumah tangga dan guru.²⁰ Keramaian konsumen yang tinggi membawa karyawan pada tingkat kesibukan yang ekstra. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu memberikan semangat agar produktivitas kerja karyawan tetap tinggi.²¹

Dalam usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan Senyum Media Stationery Jalan Kalimantan No. 7 Jember melakukan berbagai upaya perbaikan pengelolaan kepada sumber daya manusia/karyawan di perusahaan. Salah satu usaha tersebut yaitu dengan memperbaiki lingkungan

¹⁹ Ibid.

²⁰ Affan, *Wawancara*, Jember, 08 Januari 2019.

²¹ Ibid.

kerja yang ada di Senyum Media *Stationery* Jember. Berbagai fasilitas penunjang diberikan agar dapat mempermudah seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun lingkungan kerja yang baik diberikan seperti adanya berbagai fasilitas seperti adanya Komputer, *Air Conditioner* (AC)/kipas, musholla, ruangan kerja yang bersih dan tertata rapi, keamanan yang baik sehingga diharapkan dapat membuat karyawan nyaman pada saat bekerja.²²

Selain itu, Senyum Media *Stationery* Jember juga memperhatikan kepuasan kerja karyawan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja. Adanya hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan dan fasilitas tambahan yang diberikan perusahaan kepada karyawan seperti pemberian gaji yang pantas, BPJS kesehatan, Tunjangan Hari Raya (THR), dan setiap tahunnya selalu diadakan rekreasi bersama dengan seluruh karyawan yang bekerja di Senyum Media *Stationery* Jember. Dengan upaya lingkungan kerja yang baik dan nyaman dan pemberian fasilitas agar karyawan merasakan kepuasan kerja maka diharapkan karyawan dapat bekerja dengan maksimal agar visi dan misi dari perusahaan dapat tercapai.²³

Senyum Media *Stationery* Jember memiliki visi dan misi yang kuat untuk terus berkembang mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Salah satu visi dan misi Senyum Media *Stationery* Jember yaitu “Menjadi salah satu perusahaan yang dapat dipercaya dan berusaha untuk melayani kebutuhan masyarakat dengan pelayanan yang baik dan profesional dengan tidak

²²Kholid Ashari, *Wawancara*, Jember, 05 Maret 2019.

²³Ibid.

mengabaikan segi kepuasan dan kemudahan konsumen”.Melalui visi dan misi tersebut, perusahaan berkomitmen menjadi perusahaan yang dapat dipercayai oleh masyarakat luas dan dikenal menjadi perusahaan yang memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen.²⁴Dengan demikian, Senyum Media terus melakukan evaluasi dan berbagai perbaikan termasuk pada manajemen sumber daya manusianya dengan memberikan semangat kerja agar produktivitas kerja karyawan tetap tinggi sehingga tujuan dari perusahaan ini dapat tercapai.

Upaya-upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan seperti dengan memberikan kenyamanan dalam bekerja berupa lingkungan kerja yang aman.Hal ini dilakukan perusahaan dengan tujuan agar karyawan memiliki motivasi dan semangat kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan tempat kerjanya. Upaya-upaya yang dilakukan akan membuat karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja. Karyawan juga merasa senang dan memilih untuk tetap bekerja di Senyum Media *Stationery* ini dibandingkan bekerja di perusahaan lain.²⁵

Dari pemaparan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia yang dilakukan di toko retail tersebut. Sehingga peneliti mengambil judul “Analisis Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Senyum Media *Stationery* Jalan Kalimantan No.7 Jember”.

²⁴Affan, *Wawancara*, Jember, 08 Januari 2019.

²⁵ Ibid.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dibuat rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Senyum Media *Stationery*, Jalan Kalimantan No.7 Jember?
2. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Senyum Media *Stationery*, Jalan Kalimantan No.7 Jember?
3. Apakah lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Senyum Media *Stationery*, Jalan Kalimantan No. 7 Jember?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Senyum Media *Stationery*, Jalan Kalimantan No.7 Jember.
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kepuasan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Senyum Media *Stationery*, Jalan Kalimantan No.7 Jember.

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada *Senyum Media Stationery*, Jalan Kalimantan No. 7 Jember.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini dapat bermanfaat bagi beberapa pihak, adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Penelitian

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapat penulis dibangku perkuliahan dan sebagai awal informasi penelitian lanjutan, serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata 1 (satu) pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan, evaluasi dan masukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada *Senyum Media Stationery* Jalan Kalimantan No.7 Jember dari lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber referensi atau bahan dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan dan riset terutama dalam konteks peningkatan sumber daya manusia.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

a. Variabel Independen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *Stimulus, Predictor, Antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).²⁶ Pada penelitian ini variabel independen (bebas) antara lain:

- 1) Lingkungan Kerja
- 2) Kepuasan Kerja

b. Variabel Dependen

Variabel Dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.²⁷ Dalam penelitian ini produktivitas kerja karyawan dilambangkan sebagai variabel dependen/ *dependent variable*.

2. Indikator Variabel

a. Indikator dari variabel lingkungan kerja (X1) adalah:

- 1) Pelengkap dan fasilitas
- 2) Lingkungan tempat kerja
- 3) Suasana kerja

²⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Administratif* (Bandung: Alfabeta, 2016), 39.

²⁷ Ibid., 40.

- 4) Keamanan
 - 5) Kebersihan
- b. Indikator dari variabel kepuasan kerja (X2) adalah:
- 1) Pekerjaan itu sendiri
 - 2) Hubungan dengan atasan
 - 3) Teman sekerja
 - 4) Promosi
 - 5) Gaji atau upah
- c. Indikator dari variabel produktivitas kerja karyawan (Y) adalah:
- 1) Kuantitas kerja
 - 2) Kualitas kerja
 - 3) Ketepatan waktu
 - 4) Kemampuan
 - 5) Semangat kerja

F. Definisi Operasional

1. Manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (perusahaan).²⁸
2. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang

²⁸Handari Hawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Gajah Mada University Press, 1996), 42.

maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.²⁹

3. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.³⁰
4. Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.³¹

G. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian biasa disebut juga sebagai anggapan dasar atau postulat, yaitu sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh peneliti. Anggapan dasar berfungsi sebagai dasar berpijak yang kukuh bagi masalah yang diteliti juga untuk mempertegas variabel yang menjadi pusat perhatian penelitian dan merumuskan hipotesis.³² Jadi yang menjadi asumsi dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Senyum Media Stationery, Jalan Kalimantan No. 7 Jember.

²⁹Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Riau: Zanafa Publishing, 2018), 66.

³⁰Hasibuan, *Manajemen*, 202.

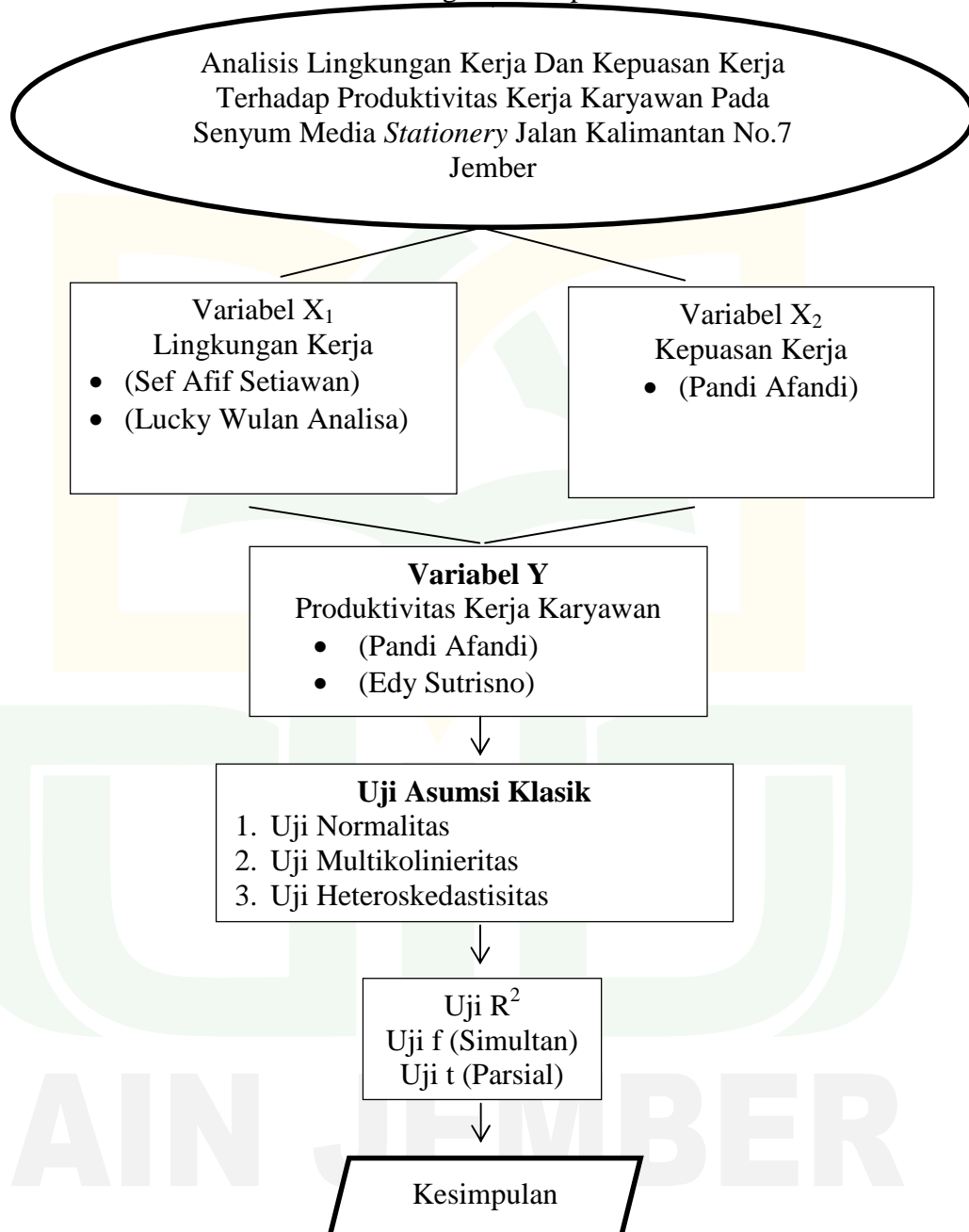
³¹Sutrisno, *Manajemen*, 100.

³²Tim penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah* (Jember: IAIN Jember Press, 2015), 39.

H. Kerangka Konsep

Gambar 1.1

Kerangka Konseptual



Sumber: Data Diolah.

I. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum tentu jawaban empirik. Hipotesis ini diperoleh dari beberapa sumber yaitu dari penelitian terdahulu dan berdasarkan kajian teori.

Penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian kuantitatif, tidak dirumuskan hipotesis, tetapi justru diharapkan dapat ditemukan hipotesis, tersebut akan diuji oleh peneliti dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.³³ Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis Secara Parsial

a. Lingkungan Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Apandi Saputra dan Ravela Septianingrum menunjukkan ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan dalam organisasi mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga

³³ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: Alfabeta, 2016), 70.

berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu sesuai dengan manfaat dari lingkungan kerja yang diungkapkan oleh Pandi Afandi bahwa lingkungan kerja memiliki manfaat dalam menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat.³⁴ Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_a = Ada pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Senyum Media Stationery Jalan Kalimantan No.7 Jember.

H_0 = Tidak ada pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Senyum Media Stationery Jalan Kalimantan No.7 Jember.

b. Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Anna Fitri Anitasari dan Febri Trianingi menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut Pandi Afandi yang mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki rasa kepuasan yang tinggi akan pekerjaannya maka akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, karyawan akan melaksanakan tanggung jawabnya dengan penuh semangat dan bersungguh-sungguh dalam bekerja. Jika karyawan bekerja dengan baik dan bersungguh-sungguh maka

³⁴ Afandi, *Manfaat Lingkungan Kerja*, 70.

produktivitas kerja karyawan akan menjadi baik, artinya apabila rasa puas seorang karyawan itu tinggi atau baik maka produktivitas kerja karyawan juga akan tinggi.³⁵ Berdasarkan teori tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_a = Ada pengaruh signifikan antar variabel kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Senyum Media Stationery Jalan Kalimantan No.7 Jember.

H_0 = Tidak ada pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Senyum Media Stationery Jalan Kalimantan No.7 Jember.

2. Hipotesis Secara Simultan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Anna Fitri Anitasari dan Novi Susanti yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa jika lingkungan kerja dan kepuasan berpengaruh terhadap sikap seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Apabila lingkungan kerja dalam suatu perusahaan baik dan juga tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan baik maka tingkat produktivitas kerja karyawan akan ikut meningkat.³⁶ Berdasarkan penelitian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

³⁵ Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 79.

³⁶ Novi Susanti, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai di RSUP Haji Adam Malik Medan*, (Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, Vol. 3, No. 2, Desember 2017).

H_a = Ada pengaruh secara simultan antara variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Senyum Media *Stationery* Jalan Kalimantan No.7 Jember.

H_0 = Tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Senyum Media *Stationery* Jalan Kalimantan No.7 Jember.

J. Metode Penelitian

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan pada penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.³⁷

Jenis penelitian ini menggunakan analisis deskriptif yaitu penelitian yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.³⁸

³⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta, 2018), 13.

³⁸ Agus Susanto, *Teori Dan Aplikasi Untuk Analisa Data Penelitian* (Bandung, Alfabeta, 2017), 199.

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berasal dari data primer dan data sekunder. Data primer adalah jenis data yang diperoleh dan digali dari sumber utamanya (sumber asli) baik berupa data kualitatif maupun kuantitatif. Dalam penelitian ini data primer merupakan hasil dari observasi, wawancara dan kuesioner. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari hasil pengolahan pihak kedua dari hasil penelitian lapangan.³⁹ Data sekunder penelitian ini dapat berasal dari buku atau literatur tentang produktivitas kerja karyawan.

2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/ sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.⁴⁰ Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Senyum Media Stationery Jalan Kalimantan No.7 Jember. Alasan peneliti mengambil seluruh karyawan sebagai populasi karena pentingnya semua karyawan yang ada di Senyum Media Stationery untuk mencapai produktivitas kerja karyawan tinggi guna mencapai tujuan usaha.

³⁹Muhammad Teguh, *Metodologi Penelitian Ekonomi Teori dan Aplikasi* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 1999), 121.

⁴⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: Alfabeta, 2016), 90.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan pengukuran sampel mengacu pada pendapat Suharsimi Arikunto yang mengemukakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik ambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih.⁴¹ Pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dikarenakan jumlah karyawan yang ada di Senyum Media Stationery di Jalan Kalimantan No.7 Jember sebanyak 81 orang. Sampel jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100.⁴²

3. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

a. Teknik Pengumpulan Data

Dalam bagian ini menjelaskan bagaimana peneliti akan melakukan pengumpulan data serta menjelaskan sarana melakukan pengumpulan data (angket, wawancara, *checklist*, pengamatan dan lain sebagainya) atau alat dan bahan yang digunakan dalam penelitian tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yang meliputi wawancara, observasi, kuesioner dan dokumentasi.

⁴¹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), 117.

⁴²Aminatus Zahriyah, *Aplikasi Komputer Statistik Teori dan Aplikasi Dengan SPSS* (Jember, 2018), 08.

1) Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.⁴³ Teknik wawancara secara langsung ini dilakukan kepada pihak yang mengetahui informasi tentang produktivitas kerja dan yang menjadi narasumber adalah Bapak Kholid Ashari, S.E. selaku Direktur dan Bapak Affan Susanto selaku Supervisor di Senyum Media Stationery jalan Kalimantan No.7 Jember.

2) Observasi

Sutrisno hadi mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.⁴⁴ Dengan metode ini peneliti ingin mengetahui kondisi riil yang terjadi di lapangan tentang lingkungan kerja dan kepuasan

⁴³Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: Alfabeta, 2016), 157.

⁴⁴Ibid., 166.

kerja di Senyum Media *Stationery* Jalan Kalimantan No.7 Jember.

3) Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.⁴⁵ Adapun data yang akan diperoleh dari kuesioner ini adalah data tentang lingkungan kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan.

4) Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, agenda, surat kabar, rapat, dll.⁴⁶ Dokumen yang diperlukan untuk penelitian ini berupa data struktur organisasi, dan juga data tentang karyawan Senyum Media *Stationery* Jalan Kalimantan No.7 Jember.

b. Instrumen Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala pengukuran yaitu Skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang

⁴⁵Ibid., 162.

⁴⁶Ibid.

fenomena sosial. Dengan Skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan dan pernyataan.⁴⁷

Instrumen penelitian ini dibuat dalam bentuk pilihan ganda dan ditentukan menggunakan Skala *Likert* dengan menggunakan skor sebagai berikut:

Tabel 1.1
Skor Penilaian Jawaban

No.	Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-ragu (Netral)	3
4.	Tidak setuju (TS)	2
5.	Sangat tidak setuju (STS)	1

4. Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, metabelasi, data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Adapun alat uji analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

⁴⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 152.

a. Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk melihat ukuran suatu instrumen memiliki tingkat kevalidan. Apabila suatu instrumen memiliki tingkat validitas tinggi maka data tersebut dinilai valid dan dapat dianggap mewakili variabel yang diukur sesuai yang diinginkan oleh peneliti, sedangkan apabila nilai validitas rendah maka instrumen tersebut belum valid, instrumen tersebut kurang mewakili variabel yang diteliti.⁴⁸ Penelitian ini menggunakan *Product Moment*. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Pengujian ini digunakan dengan asumsi bahwa nilai korelasi dengan *Product Moment* tinggi atau jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan/ pertanyaan di kuesioner tersebut dinyatakan valid. Pengujian ini menggunakan aplikasi *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 22.

2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah uji untuk mengetahui apakah suatu data memiliki konsentrasi atau keteraturan dari hasil pengukuran. Hal ini dilakukan untuk mengetahui instrumen tersebut layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur kepada responden. Instrumen yang *reable* memiliki kriteria data yang dapat dipercaya sehingga data tersebut baik dan dapat dilanjutkan

⁴⁸ Zahriyah, *Aplikasi*, 99.

penelitian. Metode pengujian reliabilitas dengan metode *Conbach's Alpha* yang digunakan untuk menguji *reliable* atau tidak. Pengukuran dengan menggunakan metode ini menggunakan skala 0 sampai 100, apabila nilai *alpha* lebih dari 60% maka instrumen tersebut dikatakan *reliable*.⁴⁹

b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi ini dapat dianggap sebagai anggapan, sehingga dapat dikatakan bahwa untuk menguji hipotesis didasarkan pada anggapan boleh atau dapat dilakukan pengujian atau tidak.⁵⁰

1) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dimana untuk mengetahui data terdistribusi normal atau tidak. Sebuah data dikatakan terdistribusi normal jika nilai residualnya terstandarisasi sebagian besar mendekati rata-ratanya. Residual yang berdistribusi normal jika digambarkan dengan kurva yang berbentuk loncang.⁵¹ Untuk menganalisis analisis normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan berbagai jenis analisis normalitas salah satunya *Kolmogorov-Smirno*, histogram dan normal P- Plot.⁵²

⁴⁹Ibid, 95.

⁵⁰ Sugiyono dan Agus Susanto, *Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel* (Bandung: Alfabeta, 2015), 318.

⁵¹ Zahriyah, *Aplikasi*, 61.

⁵² Susanto, *Cara Mudah*, 321.

2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan linier antar variabel independen. Jika antar variabel independen dalam satu regresi terdapat hubungan linier maka hal itu disebut dengan multikolinearitas. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel Orthogonal merupakan variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.⁵³ Dalam penelitian ini untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* (TOL) dan *Variance Inflation Factors* (VIF) dari masing-masing variabel.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui variabel pengganggu dalam persamaan regresi mempunyai varians yang sama atau tidak. Jika mempunyai varians yang sama, berarti tidak terdapat heteroskedastisitas, sedangkan jika mempunyai varians yang tidak sama maka terdapat heteroskedastisitas.⁵⁴ Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan metode Glejser.

⁵³ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro), 91.

⁵⁴ Sugiyono dan Susanto, *Cara Mudah*, 336.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis statistik yang digunakan untuk menguji hubungan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen yang akan diuji terhadap variabel dependen yaitu pengaruh variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Senyum Media Stationery Jalan Kalimantan No. 7 Jember. Dengan rumus ekonometrika sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Kepuasan Kerja

β_0 = Konstanta / Kemiringan Slope

β_1 dan β_2 = Koefisien

e = *Error Term.*⁵⁵

d. Uji Hipotesis

1) Koefisien Determinan (R²)

Determinan (R²) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0-1. Nilai R²

⁵⁵ Zahriyah, *Aplikasi*, 54.

yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.⁵⁶

2) Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/ variabel terikat.⁵⁷ adapun hipotesis yang digunakan adalah:

H_0 = variabel independen (lingkungan kerja dan kepuasan kerja) tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan.

H_a = variabel independen (lingkungan kerja dan kepuasan kerja) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- 1) Jika probabilitas $f > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika probabilitas $f < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

⁵⁶ Ghozali, *Aplikasi*, 31.

⁵⁷ Ibid, 61.

Selain itu dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Adapun dasar pengambilan yang digunakan adalah sebagai berikut:⁵⁸

- 1) $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ = maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ = maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3) Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.⁵⁹ adapun hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

H_0 = variabel independen (lingkungan kerja dan kepuasan kerja) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan.

H_a = variabel independen (lingkungan kerja dan kepuasan kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- 1) Jika probabilitas $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika probabilitas $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

⁵⁸Zahriyah, *Aplikasi*, 56.

⁵⁹Ghozali, *Aplikasi*, 62.

Cara kedua uji t dalam penelitian ini adalah dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Dasarnya adalah.⁶⁰

- 1) $t_{hitung} > t_{tabel}$ = maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) $t_{hitung} < t_{tabel}$ = maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

K. Sistematika Pembahasan

Berisi tentang deskripsi alur pembahasan skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan hingga bab penutup. Format penulisan sistematika pembahasan adalah dalam bentuk deskriptif naratif, bukan seperti pada daftar isi.⁶¹ Adapun sistematika penulisan skripsi ini adalah:

BAB I : Pendahuluan, bab ini merupakan dasar penelitian yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, definisi operasional, asumsi penelitian kerangka pemikiran, hipotesis, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II : Bab ini membahas tentang kajian kepustakaan yang meliputi penelitian terdahulu dan kajian teori.

BAB III : Bab ini membahas tentang penyajian data dan analisis yang meliputi gambaran obyek penelitian, penyajian data, analisis, dan pengujian hipotesis serta pembahasan.

BAB IV : Bab ini membahas tentang penutup yang meliputi kesimpulan dan saran-saran.

⁶⁰Zahriyah, *Aplikasi*, 56.

⁶¹Tim Penyusun, *Pedoman*, 42.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan Anna Fitri Anitasari, Prodi Studi Pendidikan Akuntansi, Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Sanata Dharma Yogyakarta. Dengan Judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Empat Perusahaan Tenun Di Gamplong, Moyudan, Sleman)” pada tahun 2007. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan ($t_{hitung} = 4,064 > t_{tabel} = 1,669$), ada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan ($t_{hitung} = 5,711 > t_{tabel} = 1,669$) dan ada pengaruh secara simultan antara variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan ($F_{hitung} = 16,516 > F_{tabel} = 3,140$).⁶²

Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan penulis adalah variabel independen, variabel dependen dan metode yang digunakan yang diteliti itu sama. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian ini dilakukan di perusahaan tenun dan penelitian yang dilakukan penulis di toko retail.

⁶²Anna Fitri Anitasari, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Empat Perusahaan Tenun Di Gamplong, Moyudan, Sleman)*, (Skripsi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, Yogyakarta, 2007).

2. Penelitian oleh Ravela Septianingrum, Universitas Negeri Semarang. Dengan judul “Pengaruh Lingkungan dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Yuro Mustika Purbalingga. Tahun 2011. Dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Yuro Mustika Purbalingga adalah sebesar 41,34%. Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif. Dan pengaruh pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Yuro Mustika Purbalingga sebesar 33,06%, sehingga dapat dikatakan pula bahwa pengawasan juga berpengaruh dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dan secara simultan variabel lingkungan kerja dan pengawasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Yuro Mustika Purbalingga.⁶³

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan penulis adalah sama-sama menggunakan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen dan juga sama-sama menggunakan metode analisis regresi berganda. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan penulis adalah jika dalam penelitian ini tempat yang diteliti yaitu PT Yuro Mustika Purbalingga merupakan suatu perusahaan yang memproduksi *wig* atau *hair pieces*, bulu mata. Sedangkan tempat yang akan diteliti dalam penelitian yang akan dilakukan

⁶³Ravela Septianingrum, *Pengaruh Lingkungan dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Yuro Mustika Purbalingga*, (Skripsi, Universitas Negeri Semarang, Semarang, 2011).

penulis yaitu Senyum Media *Stationery* atau perusahaan dagang yang menjual alat tulis, perlengkapan kantor dan perlengkapan rumah tangga.

3. Penelitian oleh Ridwan Baramba, Esti Margiati Utami dan Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Purworejo. Dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Purworejo Dengan Keyakinan Diri Sebagai Variabel Pemoderasi”. Tahun 2014. Berdasarkan penelitian tersebut maka dapat diketahui hasilnya yaitu variabel komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan variabel keyakinan kerja memoderasi hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja, keyakinan diri tidak memoderasi hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja, serta variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh lebih dominan dibanding komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.⁶⁴

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan penulis yaitu sama-sama menggunakan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen (terikat). Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jika dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu metode analisis regresi berganda dengan uji

⁶⁴ Ridwan Baramba, Esti Margiati Utami dan Wijayanti, *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Purworejo Dengan Keyakinan Diri Sebagai Variabel Pemoderasi*, (*SEGMENT Jurnal dan Bisnis*, Vol. 10, No.1, Januari 2014).

interaktif (*Moderating Regression Analysis*) tetapi dalam penelitian yang akan dilakukan penulis hanya menggunakan analisis regresi berganda saja tanpa menggunakan uji interaktif.

4. Penelitian yang dilakukan Febri Trianingsi, Susi Hendrayani dan Arwinence Pramadewi, Fakultas Ekonomi Universitas Riau. Dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Sumber Sawit Sejahtera Pelalawan” tahun 2014. Berdasarkan penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja sebesar 2,973 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,012 dengan tingkat signifikansi $0,006 < 0,05$, hingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Sumber Sawit Sejahtera Pelalawan. Dan nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja sebesar 3,447 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,012 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, hingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT Sumber Sawit Sejahtera Pelalawan.⁶⁵

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama menggunakan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel terikat (dependen) dan metode yang digunakan sama-sama menggunakan metode analisis regresi berganda. Sedangkan perbedaannya adalah terdapat salah satu variabel independen yang berbeda yang diteliti dan juga obyek yang menjadi tempat penelitiannya berbeda. Pada

⁶⁵Febri Trianingsi, Susi Hendrayani dan Arwinence Pramadewi, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Sumber Sawit Sejahtera Pelalawan*, (Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Vol. 1, No. 2, Oktober 2014).

penelitian ini dilakukan PT Sumber Sawit Sejahtera Pelalawan tetapi penelitian yang akan dilakukan penulis di toko retail.

5. Penelitian oleh Uswatun Hasanah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember. Dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BRI SYARIAH Cabang Jember”. Tahun 2016. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hasil pengujian secara simultan (bersama-sama) antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan ialah lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,007 meskipun dengan tingkat pengaruh yang kecil, yaitu hanya sebesar 33,6%. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BRISyariah Cabang Jember.⁶⁶

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu metode yang digunakan yaitu analisis regresi berganda. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah lokasi yang menjadi tempat penelitian dan juga terdapat satu variabel independen yang berbeda yang diteliti.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Apandi Saputra dan Seno Andri, Universitas Riau. Dengan Judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru)”. Tahun 2017. Dari hasil

⁶⁶Uswatun Hasanah, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BRISYARIAH Cabang Jember*, (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember, Jember, 2016).

penelitian tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru dinilai sudah baik bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, komitmen organisasi karyawan dalam keadaan cukup baik berdasarkan rekapitulasi data dengan dimensi komitmen afektif, komitmen kontinuan, komitmen normatif dan kepuasan kerja karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Dengan demikian berdasarkan pengujian secara parsial (uji-t), dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dan variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Sedangkan berdasarkan pengujian secara simultan (uji-F), dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru.⁶⁷

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan penulis adalah terdapat satu variabel independen (bebas) yang sama yaitu lingkungan kerja dan metode penelitian yang digunakan juga sama-sama menggunakan metode analisis regresi berganda. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan penulis adalah jika variabel dependen pada penelitian ini menggunakan kepuasan kerja tetapi di penelitian yang akan dilakukan penulis menggunakan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependennya. Selain itu tempat

⁶⁷Apandi Saputra Dan Seno Andri, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus Pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru*, (Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Vol.4, No.2, Oktober 2017).

penelitiannya juga berbeda jika penelitian ini di hotel tetapi di penelitian yang akan dilakukan penulis di toko retail.

7. Penelitian oleh Novi Susanti, Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Yaptip Pesaman Barat. Dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai di RSUP Haji Adam Malik Medan”. Tahun 2017. Dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $2.558 > 1,661$ dan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dan variabel lingkungan kerja memiliki $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu sebesar $1,994 < 1,661$ dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.⁶⁸

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah sama-sama menggunakan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel terikat (dependen), metode yang digunakan sama-sama menggunakan metode analisis regresi berganda. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terdapat pada lokasi yang menjadi tempat penelitian. Jika penelitian ini dilakukan di rumah sakit tetapi penelitian yang dilakukan penulis di toko retail.

8. Penelitian yang dilakukan Sahid Saputra, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Alaluddin Makassar. Yang berjudul “Pengaruh Semangat Kerja

⁶⁸Novi Susanti, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai di RSUP Haji Adam Malik Medan*, (Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, Vol. 3, No. 2, Desember 2017).

Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Midi Utama Indonesia, Tbk” pada tahun 2017. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.082 > 1.98$) atau $sig, < (0,000 < 0,05)$ dan variabel disiplin kerja mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12.177 > 1.96$) atau $sig, < (0,000 < 0,05)$. Dengan demikian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Midi Utama Indonesia Tbk.⁶⁹

Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama menggunakan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen dan sama-sama menggunakan metode analisis regresi berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan penulis adalah terdapat pada variabel independen yang diteliti jika penelitian yang akan dilakukan menggunakan lingkungan kerja dan kepuasan kerja tetapi penelitian ini menggunakan semangat kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebasnya.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Fadhilatus Sa'diyah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember. Dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, Dan Jenis Kelamin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolah di PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) Kebun Ajong Gayasan Jember. Tahun 2018. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan

⁶⁹Sahid Saputra, *Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Midi Utama Indonesia, Tbk*, (Skripsi, UIN Alaluddin Makassar, Makassar, 2017).

berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan hasil perhitungan SPSS sebesar 0,042 dengan taraf sigifikansi sebesar 0,05. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai 0,009 atau lebih kecil dari pada nilai taraf signifikansi. Jenis kelamin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai 0,017 atau lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Dan secara simultan variabel pelatihan, pengalaman kerja dan jenis kelamin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) Kebun Ajong Gayasan Jember dengan hasil 0,000 atau kurang dari 0,05 dengan tingkat pengaruh sebesar 29%.⁷⁰

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah sama-sama menggunakan metode analisis regresi berganda dan sama-sama menggunakan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen. Perbedaannya yaitu terdapat pada variabel independen yang diteliti, jika penelitian ini menjadikan pelatihan, pengalaman kerja dan jenis kelamin sedangkan penelitian yang akan dilakukan penulis menggunakan lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Sef Afif Setiawan, Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga. Dengan Judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai

⁷⁰Fadhilatus Sa'diyah, *Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, Dan Jenis Kelamin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolah di PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) Kebun Ajong Gayasan Jember*, (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember, Jember, 2018).

Variabel *Intervening* pada PT Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Syariah Semarang” tahun 2018. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel pemediasi pada PT Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Syariah Semarang.⁷¹

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan penulis yaitu sama-sama menggunakan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen. Perbedaannya terdapat pada metode penelitian, jika penelitian yang akan dilakukan menggunakan analisis regresi berganda tetapi penelitian ini menggunakan *path analysis*.

⁷¹Sef Afif Setiawan, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Syariah Semarang*, (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Salatiga, Salatiga, 2018).

Tabel 2.1
Perbedaan dan Persamaan Penelitian

No	Nama penelitian	Judul penelitian	Metode	Perbedaan	Persamaan
1.	Anna Fitri Anitasari, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta. Tahun 2007.	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Empat Perusahaan Tenun Di Gamplong, Moyudan, Sleman	Analisis regresi berganda	Perbedaan penelitian ini dilakukan di perusahaan tenun dan penelitian yang dilakukan penulis di toko retail.	Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang terdahulu adalah variabel independen, variabel dependen dan metode yang digunakan yang diteliti itu sama.
2.	Ravela Septianingrum, Universitas Negeri Semarang. Tahun 2011.	Pengaruh Lingkungan dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Yuro Mustika Purbalingga.	Analisis regresi berganda	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan penulis adalah jika dalam penelitian ini tempat yang diteliti yaitu perusahaan yang memproduksi <i>wig</i> atau <i>hair pieces</i> , bulu mata. Sedangkan tempat yang akan diteliti dalam penelitian yang akan dilakukan	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan penulis adalah sama-sama menggunakan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen dan juga sama-sama menggunakan metode analisis regresi berganda.

				penulis yaitu perusahaan dagang yang menjual alat tulis, perlengkapan kantor dan perlengkapan rumah tangga.	
3.	Ridwan Baramba, Esti Margiati Utami dan Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Purworejo. Tahun 2014.	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Purworejo Dengan Keyakinan Diri Sebagai Variabel Pemoderasi	Analisis regresi berganda dengan uji interaktif	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah jika dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu metode analisis regresi berganda dengan uji interaktif (<i>Moderating Regression Analysis</i>) tetapi dalam penelitian yang akan dilakukan penulis hanya menggunakan analisis regresi berganda saja tanpa menggunakan uji interaktif.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan penulis yaitu sama-sama menggunakan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen (terikat).

4.	Febri Trianingsi, Susi Hendrayani dan Arwinence Pramadewi, Fakultas Ekonomi Universitas Riau. Tahun 2014.	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Sumber Sawit Sejahtera Pelalawan	Analisis regresi berganda	Perbedaannya adalah terdapat salah satu variabel independen yang berbeda yang diteliti dan juga obyek yang menjadi tempat penelitiannya berbeda. . Pada penelitian ini dilakukan PT. Sumber Sawit Sejahtera Pelalawan tetapi penelitian yang akan dilakukan penulis di toko retail.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama menggunakan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel terikat (dependen) dan metode yang digunakan sama-sama menggunakan metode analisis regresi berganda.
5.	Uswatun Hasanah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember. Tahun 2016.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BRI SYARIAH Cabang Jember.	Analisis regresi berganda	perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah lokasi yang menjadi tempat penelitian dan juga terdapat satu variabel independen yang berbeda yang diteliti.	Persamaannya penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu metode yang digunakan yaitu analisis regresi berganda.
6.	Apandi Saputra dan Seno Andri,	Pengaruh Lingkungan Kerja dan	Analisis regresi berganda	Perbedaan penelitian ini dengan	Persamaan penelitian ini dengan

	Universitas Riau. Tahun 2017.	Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru).		penelitian yang akan dilakukan penulis adalah jika variabel dependen pada penelitian ini menggunakan kepuasan kerja tetapi di penelitian yang akan dilakukan penulis menggunakan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependennya. Selain itu tempat penelitiannya juga berbeda jika penelitian ini di hotel tetapi di penelitian yang akan dilakukan penulis di toko retail.	penelitian yang akan dilakukan penulis adalah terdapat satu variabel independen (bebas) yang sama yaitu lingkungan kerja dan metode penelitian yang digunakan juga sama-sama menggunakan metode analisis regresi berganda.
7.	Novi Susanti, Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Yaptip Pesaman Barat. Tahun 2017.	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai di RSUP Haji	Analisis regresi berganda	perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terdapat pada lokasi yang menjadi	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah sama-sama menggunakan produktivitas

		Adam Malik Medan		tempat penelitian. Jika peneliti ini dilakukan di rumah sakit tetapi penelitian yang dilakukan penulis di toko retail	kerja karyawan sebagai variabel terikat (dependen), metode yang digunakan sama-sama menggunakan metode analisis regresi berganda.
8.	Sahid Saputra, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Alaluddin Makassar. Tahun 2017.	Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia, Tbk	Analisis regrasi berganda	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan penulis adalah terdapat pada variabel independen yang diteliti jika penelitian yang akan dilakukan menggunakan lingkungan kerja dan kepuasan kerja tetapi penelitian ini menggunakan semangat kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebasnya.	Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama menggunakan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen dan sama-sama menggunakan metode analisis regresi berganda.
9.	Fadhilatus Sa'diyah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri	Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, Dan Jenis Kelamin Terhadap Produktivitas	Analisis regresi berganda	Perbedaannya yaitu terdapat pada variabel independen yang diteliti, jika penelitian ini	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah sama-sama

	(IAIN) Jember. Tahun 2018.	Kerja Karyawan Bagian Pengolah di PT Perkebunan Nusantara (PTPN) Kebun Ajong Gayasan Jember.		menjadikan pelatihan, pengalaman kerja dan jenis kelamin sedangkan penelitian yang akan dilakukan penulis menggunakan lingkungan kerja dan kepuasan kerja	menggunakan metode analisis regresi berganda dan sama-sama menggunakan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel variabel dependen.
10.	Sef Afif Setiawan, IAIN Salatiga. Tahun 2018.	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Syariah Semarang	<i>Path analysis</i>	Perbedaannya terdapat pada metode penelitian, jika penelitian yang akan dilakukan menggunakan analisis regrasi berganda tetapi penelitian ini menggunakan <i>path analysis</i> .	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan penulis yaitu sama-sama menggunakan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen.

B. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif

dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.⁷²

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.⁷³

Manajemen SDM bisa didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik bagi bisnis yang kita jalankan dan bagaimana sumber daya manusia yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerja bersama kita dengan kualitas pekerjaan yang senantiasa konstan ataupun bertambah.⁷⁴

⁷² Hasibuan, *Manajemen*, 01.

⁷³ Sutrisno, *Manajemen*, 03.

⁷⁴ Sule, *Pengantar*, 13.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

- 1) Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- 2) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- 3) Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- 4) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- 5) Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- 6) Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- 7) Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.⁷⁵

⁷⁵Ibid., 07-08.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia⁷⁶

1) Perencanaan

Perencanaan merupakan kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu tewujudnya tujuan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

3) Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan merupakan kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4) Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

⁷⁶ Sutrisno, *Manajemen*, 09-10.

5) Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

6) Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

7) Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

8) Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.⁷⁷

9) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

10) Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh

⁷⁷Ibid., 10.

keinginan pegawai, organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya.⁷⁸

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan dalam organisasi mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.⁷⁹

Nitisetimo mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, misal dengan adanya *Air Conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.⁸⁰

Lingkungan perusahaan adalah keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi organisasi dan kegiatannya. Sedangkan lingkungan kerja secara luas mencakup semua faktor eksternal yang mempengaruhi individu, perusahaan, dan masyarakat.⁸¹

⁷⁸Ibid.,11.

⁷⁹Ridwan Baramba, Esti Margiati Utami dan Wijayanti, *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Purworejo Dengan Keyakinan Diri Sebagai Variabel Pemoderasi*, (SEGMENT Jurnal dan Bisnis, Vol. 10, No.1, Januari 2014), 67.

⁸⁰Apandi Saputra dan Seno Andri, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, (Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Vol., No. 2, Oktober 2017), 06.

⁸¹Ibid., 6-7.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang ada disekitar pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.⁸²

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu:⁸³

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lapang
- 3) Ventilasi udara yang baik
- 4) Tersedianya tempat ibadah

⁸²Ibid., 66.

⁸³Afandi, *Manajemen*, 66.

5) Tersedianya sarana angkutan karyawan.

Secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.⁸⁴

1) Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

- a) Rencana ruang kerja
- b) Rancangan pekerjaan
- c) Kondisi lingkungan kerja
- d) Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*.

2) Faktor lingkungan psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

- a) Pekerjaan yang berlebihan
- b) Sistem pengawasan yang buruk
- c) Frustrasi
- d) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk
- e) Perselisihan antar pribadi dan kelompok.

⁸⁴Ibid., 67.

c. Manfaat lingkungan kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan berdasarkan standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.⁸⁵

d. Indikator lingkungan kerja

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan:

1) Pelengkap dan fasilitas

Pelengkap dan fasilitas yang harus disediakan untuk membantu pekerjaan karyawan suatu usaha guna untuk mempermudah dalam proses pelaksanaan kerja. Adapun pelengkap dan fasilitas meliputi: meja, komputer, kursi, telepon, dan lain sebagainya.

2) Lingkungan tempat kerja

Lingkungan kerja yang dapat memenuhi efektifitas pelaksanaan tugas seperti: tata ruang yang baik, cahaya dalam

⁸⁵Afandi, *Manfaat Lingkungan Kerja*, 70.

ruangan yang cukup, suhu dan kelembapan udara, dan suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja, dll.

3) Suasana kerja

Suasana yang baik akan dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun dengan baik. Selanjutnya organisasi yang tersusun tidak baik dapat menimbulkan pembagian kerja yang tidak jelas, saluran penugasan dan tanggung jawab yang simpang siur sehingga dapat mempengaruhi efisiensinya pelaksanaan kerja.⁸⁶

4) Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Disini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa konsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

⁸⁶Sef Afif Setiawan, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Syariah Semarang*, (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Salatiga, Salatiga, 2018), 20.

5) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.⁸⁷

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.⁸⁸

Kepuasan Kerja merupakan *“job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work”*. Yang artinya Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya.⁸⁹

⁸⁷Lucky Wulan Analisa, *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (Skripsi, Universitas Diponegoro, Semarang), 24.

⁸⁸Sutrisno, *Manajemen*, 75.

⁸⁹Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016), 117.

Kepuasan kerja karyawan dalam pekerjaan adalah kepuasan yang dinikmati dengan pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan dan peralatan kerja.⁹⁰

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana pakar karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah personalia vital lainnya.⁹¹

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.⁹²

IAIN JEMBER

⁹⁰Febri Trianingsi, Susi Hendrayani dan Arwinence Pramadewi, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Sumber Sawit Sejahtera Pelalawan*, (Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Vol. 1, No. 2, Oktober 2014), 05.

⁹¹Hani Handoko, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia Edisi 2* (Yogyakarta: BPFE YOGYAKARTA, 2011), 193.

⁹²Rezki Pernando, Ice Kamela dan Dahlia Kamener, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. PLN Cabang Padang*, (Jurnal Ekonomi, 2012), 02.

Dengan demikian kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang dirasakan oleh pekerja secara individual dalam melaksanakan pekerjaannya yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

Beberapa ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi adalah:⁹³

- 1) Organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama
 - 2) Memerhatikan kualitas kerjanya
 - 3) Lebih mempunyai komitmen organisasi
 - 4) Lebih produktif.
- b. Teori kepuasan kerja

Teori-teori tentang kepuasan kerja adalah sebagai berikut:⁹⁴

- 1) Teori keseimbangan (*Equality Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam. menurut teori ini puas atau tidak puasnya karyawan merupakan hasil dari perbandingan antara memberikan sesuatu (*input*) dengan sesuatu yang diperoleh atau yang dirasakan karyawan (*output*). Jadi jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*), maka karyawan tersebut akan merasa puas. Begitu pun sebaliknya, apabila suatu input tidak sebanding dengan output yang dirasakan oleh karyawan maka akan terjadi ketidakpuasan dalam bekerja. Komponen-komponen teori ini adalah:

⁹³Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PUSTAKA SETIA, 2015), 236.

⁹⁴Arif Yusuf Hamali, *Pemahaman Sumber Daya Manusia, Strategi Mengelola Karyawan* (Jakarta: Center For Academic Publising Service (CAPS), 2016), 209.

- a) *Input*, yaitu semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja, misalnya pendidikan, pengalaman, keahlian, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja.
- b) *Output*, yaitu semua nilai yang diperoleh dan dirasakan karyawan, misalnya: upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali, kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri.
- c) *Comparasion person*, yaitu seorang karyawan dalam organisasi yang sama, seorang karyawan dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Puas atau tidaknya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara input-output dirinya dengan perbandingan input-output karyawan lain.⁹⁵
- d) *Equity-in-equity*, yaitu perbandingan input-outcome dirasakan seimbang (*equity*) maka karyawan tersebut akan merasa puas, tetapi jika terjadi tidak seimbang (*in-equity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan yaitu ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya dan keseimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi pembanding.

2) Teori perbedaan atau *Discrepancy Theory*

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter. Proter berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukang dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. Kepuasan kerja karyawan

⁹⁵Ibid., 209.

bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh karyawan.⁹⁶

3) Teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*)

Teori ini berpendapat bahwa kepuasan karyawan tergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas jika memperoleh apa yang dibutuhkan, semakin besar kebutuhan karyawan terpenuhi maka semakin puas karyawan tersebut. begitu pun sebaliknya.⁹⁷

4) Teori pandangan kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Teori ini berpendapat bahwa kepuasan karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang dianggap oleh karyawan sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut dijadikan tolok ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya.⁹⁸

5) Teori dua faktor dari Herzberg

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg, Herzberg menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg adalah faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasian. Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dis-*

⁹⁶ Ibid., 210.

⁹⁷ Ibid.

⁹⁸ Ibid.

satisfaction (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*.⁹⁹Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfier*, *hygiene factors*, *job context*, *extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas dan bawahan, upah, keamanan, kondisi kerja dan status. Faktor pemotivasi disebut pula *satisfiers*, *motivators*, *job content*, *intrinsic factors* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.¹⁰⁰

6) Teori pengharapan (*expectancy theory*)

Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom, kemudian diperluas oleh Porter dan Lawler. Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari cara seseorang menginginkan sesuatu dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya. Pernyataan Vroom berhubungan dengan rumus:

$$\text{Valensi} \times \text{Harapan} = \text{Motivasi}$$

Valensi adalah kekuatan hasrat seseorang untuk mencapai sesuatu. Harapan adalah kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi

⁹⁹ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), 301.

¹⁰⁰ Hamali, *Pemahaman*, 211.

tertentu. Motivasi adalah kekuatan dorongan yang mempunyai arah dan tujuan tertentu.¹⁰¹

c. Penyebab kepuasan kerja

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu:¹⁰²

1) *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2) *Discrepancies* (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada yang diterima, orang tidak akan puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.

3) *Value attainment* (pencapaian nilai)

Gagasan value attainment adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerjaindividual yang penting.

¹⁰¹ Ibid.

¹⁰² Wibowo, *Manajemen*, 302.

4) *Equity* (keadilan)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

5) *Dispositional/genetic components* (komponen genetik)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.¹⁰³

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

- 1) Balas jasa yang adil dan layak
- 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- 3) Berat-ringannya pekerjaan
- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- 6) Sikap pimpinan dan kepemimpinannya

¹⁰³Ibid, 303.

7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak.¹⁰⁴

e. Indikator kepuasan kerja

1) Pekerjaan itu sendiri

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

2) Hubungan dengan atasan

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja dan tenggang rasa (*Consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauhmana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa.

3) Teman sekerja

Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

¹⁰⁴ Hasibuan, *Manajemen*, 203.

4) Promosi

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

5) Gaji atau upah

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.¹⁰⁵ Pada umumnya karyawan menginginkan memperoleh imbalan yang pantas sesuai dengan upaya yang dilakukannya dalam mengerahkan pikiran, tenaga, waktu, dan kesiapan menanggung risiko dalam pekerjaannya. Apabila imbalan yang diterima sepadan atau pantas maka karyawan tersebut akan merasa puas, tetapi apabila imbalan yang mereka terima dirasakan kurang pantas maka mereka akan merasa tidak puas.¹⁰⁶

4. Produktivitas Kerja Karyawan

a. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini.¹⁰⁷

¹⁰⁵ Afandi, *Manajemen*, 70-71.

¹⁰⁶ Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2015), 439.

¹⁰⁷ Sutrisno, *Manajemen*, 100.

Produktivitas merupakan perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif.¹⁰⁸

Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan. Produktivitas berkaitan dengan bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan segala sumber daya secara efisien.¹⁰⁹

Dengan demikian, produktivitas dapat dimaknai sebagai nilai output dalam interaksi dan intelerasinya dengan kesatuan nilai-nilai input. Produktivitas kerja karyawan biasanya dinyatakan sebagai hasil imbalan hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja, selama jam kerja yang tersedia dalam proses tersebut. Sehubungan dengan hal itu, konsep produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*), dan mempunyai pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan kinerja hari esok mesti lebih baik dari prestasi hari ini.¹¹⁰

¹⁰⁸Ibid., 102.

¹⁰⁹Tjutju Yunarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2011), 157.

¹¹⁰Ibid, 158.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:¹¹¹

1) Faktor Internal

- a) komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional
- b) struktur dan desain pekerjaan
- c) motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target
- d) dukungan sumber daya yang bisa mendukung untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas
- e) kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi
- f) perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan pimpinan dan rekan kerja
- g) praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan
- h) lingkungan kerja yang ergonomis
- i) kesesuaian antara tugas yang diemban dan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasai
- j) komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja sama.

¹¹¹Ibid.

2) Faktor Eksternal

- a) Peraturan perundang-undangan, kebijakan pemerintah, situasi politis
- b) Kemitraan (*networking*) yang dikembangkan
- c) Kultur dan mindset lingkungan disekitar organisasi
- d) Dukungan masyarakat dan stakeholders secara keseluruhan
- e) Tingkat persaingan
- f) Dampak globalisasi.¹¹²

c. Upaya Peningkatan Produktivitas

1) Perbaikan terus-menerus

Seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Pentingnya etos kerja ini terlihat dengan lebih jelas lagi apalagi diingat bahwa suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus-menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal.¹¹³

2) Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Peningkatan mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua kesatuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang dalam organisasi. Peningkatan mutu tersebut tidak hanya penting secara internal, akan tetapi juga secara eksternal, karena akan tercermin dalam interaksi organisasi dengan lingkungannya yang pada gilirannya turut

¹¹²Ibid., 160.

¹¹³Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002), 10.

membentuk citra organisasi dimata berbagai pihak diluar organisasi.¹¹⁴

3) Pemberdayaan SDM

Bahwa SDM merupakan unsur yang paling penting dan strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua atasan manajemen dalam hierarki organisasi. Memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti harkat dan martabat manusia, kekayaan mutu kekaryaan dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.¹¹⁵

Adapun Langkah-langkah mencapai produktivitas untuk mencapai produktivitas adalah:

- 1) Mengembangkan ukuran produktivitas diseluruh tingkat organisasi
- 2) Menetapkan tujuan peningkatan produktivitas dalam konteks ukuran yang ditetapkan. Tujuan-tujuan yang hendaknya realitas dan mempunyai batasan waktu;
- 3) Mengembangkan rencana untuk mencapai tujuan
- 4) Mengimplementasikan rencana
- 5) Mengukur hasil-hasil

¹¹⁴ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 106.

¹¹⁵ *Ibid*, 160.

Dengan langkah-langkah kebijakan yang ditempuh perusahaan, tujuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas untuk memperoleh laba yang optimal dapat tercapai.¹¹⁶

d. Penilaian Produktivitas Kerja

Manfaat dari penilaian produktivitas kerja dan pengukuran produktivitas kerja adalah:

- 1) Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan
- 2) Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian missal: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya
- 3) Untuk keputusan-keputusan penetapan, misal: promosi
- 4) Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan
- 5) Untuk perencanaan dan pengembangan karir
- 6) Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing
- 7) Untuk mengetahui ketidak akuratan informal
- 8) Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.¹¹⁷

e. Indikator Produktivitas Kerja

1) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

¹¹⁶ Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PUSTAKA SETIA, 2015), 190.

¹¹⁷ Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 96.

2) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.¹¹⁸

4) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

5) Semangat Kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang

¹¹⁸Ibid., 94.

dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.¹¹⁹



¹¹⁹ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 104.

BAB III

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Sejarah Senyum Media *Stationery* Jember

Senyum Media *Stationery* adalah sebuah perusahaan dagang yang didirikan oleh seorang pengusaha yang berasal dari Pemalang-Jawa Tengah, beliau merupakan salah satu alumni mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen angkatan 1986 Universitas Jember yang bernama Kholid Ashari, S.E. pada awalnya perusahaan dagang ini merupakan sebuah lapak kios kaki lima yang didirikan pada tanggal 2 Juli 1987 yang berukuran 60 x 200 cm² yang menjual koran/ majalah yang bertempat di luar trotoar depan Unmuh Lama Jember.¹²⁰

Pada awalnya usaha ini berdiri dengan modal Rp. 100.000,- yang berasal dari hasil pemberian orang tua. Dengan uang tersebut beliau gunakan untuk membeli kios yang sudah tidak terpakai dengan harga Rp. 100.000,- karena beliau merupakan seorang mahasiswa dengan berbagai kebutuhan hidup yang harus dipenuhinya, maka beliau bernegosiasi dengan pemilik kios tersebut mengenai cara pembayaran dari pembelian kios tersebut dan akhirnya diperoleh kesepakatan dengan diperbolehkannya membayar secara dicicil Rp. 10.000,- perbulan selama 10 bulan. Hari pertama berjualan koran dan majalah Bapak Kholid memperoleh keuntungan kotor sebesar Rp. 2000,- yang mana dengan

¹²⁰ Kholid Ashari, *Wawancara*, 5 Maret 2019

nilai uang tersebut cukup untuk makan selama 4 hari, hari kedua dan seterusnya selama seminggu hasil keuntungan yang diperoleh dari penjualan koran tersebut terus mengalami peningkatan. Berdasarkan profesi dan hasil yang didapatkannya Bapak Kholid memiliki keyakinan bahwa dapat menuntaskan kuliahnya dengan biaya sendiri dan juga beliau mempunyai pikiran bahwa keempat adiknya juga pasti bisa meneruskan pendidikannya hingga ke perguruan tinggi. Seiring dengan berjalannya waktu usaha tersebut terus berjalan dan semakin hari kios semakin ramai.¹²¹

Pada tahun 1988 karena kios semakin ramai, beliau mempunyai niat untuk membuat kiosnya menjadi lebih besar dari yang awalnya berukuran 60 x 200 cm² menjadi 150 x 200 cm². Setelah direnovasi, kios tersebut langsung diberi nama “KIOS SENYUM”, yaitu nama yang identik dengan keramahan, optimisme, suka cita dan perdamaian. Pelanggan yang dimiliki kios tersebut banyak berasal dari teman kuliah, dosen, dan teman-teman wartawan yang berbonus membaca majalah atau media yang lain secara gratis. Tahun 1989 merupakan tahun kebangkitan Kios Senyum, karena pada tahun tersebut beliau menjadi agen Tempo sebagai majalah berita terbesar, terlaris dan paling bergengsi. Terdapat 20 agen Jawa Pos di Jember yang sekaligus agen tempo (waktu itu Jawa Pos merupakan milik Tempo) yang mau dikesilkan hanya menjadi 3 agen saja. Meskipun bukan merupakan agen Tempo atau Jawa Pos, beliau

¹²¹Kholid Ashari, *Wawancara*, 5 Maret 2019

mampu menjual 200 eksemplar per minggu. Usaha kios senyum semakin maju pada tahun 1990 yang ditandai dengan semakin banyaknya penerbit majalah dan koran yang mempercayakan keagenan di Jember, baik penerbit Surabaya maupun Jakarta kepadanya. Penerbit yang paling bergengsi dan produk paling banyak varian adalah Kelompok Kompas Gramedia (KKG). Pada tahun ini kios Senyum memiliki 3 cabang yaitu cabang Patrang (Jalan Moch. Sroeji pertigaan RSUD), Cabang Bhayangkara (Jalan PB.Sudirman), dan cabang Sempusari (Jalan Hayam Wuruk).¹²²

Pada tahun 1992 merupakan tahun bersejarah bagi kios senyum. Pada awal tahun tersebut ada pemberitahuan dari Kotatiff Jember bahwa areal Mastrip dari jembatan sampai bundaran harus bersih dari pedagang, baik pedagang kaki lima (PKL) maupun warung-warung makan permanen dan semi permanen karena akan dibuat Taman Kota atau penghijauan. Kios senyum menyikapi penggusuran tersebut dengan cara pandang positif, dan sudah waktunya meningkatkan status kios menjadi toko. Kebetulan pada saat itu ada seseorang pelanggan setia majalah (Bapak Harso) yang berbaik hati menawarkan tanah kosong di Jalan Kalimantan 25 untuk dibangun toko dengan ukuran 5 x 6 m². Toko seluas 30 m² tersebut dibagi dua, dimana 1,5 m² untuk ditempati toko Senyum dan sisanya untuk pemilik tanah. Akhirnya pada tahun 1992 kios senyum di jalan Mastrip pindah ke jalan Kalimantan. Untuk

¹²²Kholid Ashari, *Wawancara*, 5 Maret 2019

menginformasikan kepada konsumen beliau menyebarkan brosur lewat koran sehingga mudah diterima konsumen, dengan cara tersebut banyak konsumen yang mengetahui keberadaan kios Senyum.

Kios senyum saat itu merupakan kios koran paling ramai dari segi pengunjung, pelanggan rumahan, loper/pengecer koran yang diasuh dan semakin banyaknya penerbit koran/majalah yang mempercayakan distribusi keagenan di Jember. Di tempat yang baru ini banyak konsumen yang datang bukan hanya membeli, tetapi banyak yang memberi masukan kepada bapak Kholid yaitu sebaiknya toko Senyum juga menjual map atau bulpoin. Hal ini mengingatkan saat itu usaha ini bukan kios lagi tetapi toko dan banyaknya mahasiswa yang lalu lalang hendak ke kampus melewati jalan tersebut. Tantangan dan peluang tersebut dimanfaatkan dengan baik oleh beliau. Pertengahan Mei 1992 dengan berdirinya toko maka kios Senyum secara otomatis berubah menjadi Toko Senyum Media. Perubahan ini sangat terasa karena dari kios ukuran 150 x 200 cm² menjadi toko yang berukuran 3.000 cm (3m) x 5.000 cm (5m) atau berubah semakin besar menjadi 5 kali lipat. Dan pada saat itu tidak lagi hanya menjual koran/majalah saja melainkan ada barang dagangan baru yaitu alat-alat tulis. Cabang-cabang kios lain di tutup dan fokus hanya pada satu toko.¹²³

Tepat pada tanggal 20 Mei 2007 Toko Senyum Media pindah tempat sekitar 100 meter dari tempat semula yaitu di Jalan Kalimantan

¹²³Kholid Ashari, *Wawancara*, 5 Maret 2019

Nomor 7 dan berubah nama menjadi Senyum Media *Stationery* hingga sekarang. Seiring dengan perkembangan jaman dan untuk terus mengembangkan usaha di dunia bisnis, maka Senyum Media *Stationery* membuka cabang di berbagai tempat seperti di Pusat Perbelanjaan Roxy Square Jember, Plasa Senyum Media di jalan Trunojoyo No.21 Jember, Plasa Senyum Media Hardys di jalan Sultan Agung No.68 Jember. Selain itu Senyum Media juga melebarkan sayap dengan membuka cabang di kota tetangga yaitu di Bondowoso dengan nama Senyum Media Nusantara.

Senyum Media memiliki slogan “Toko Alat Tulis Terlengkap Dan Termurah”. Dengan slogan tersebut berarti senyum media menyediakan berbagai alat tulis yang lengkap dan dengan harga yang lebih murah dibandingkan dengan usaha dagang serupa. Selain menjual perlengkapan alat tulis kantor dan sekolah, perlengkapan rumah tangga, furnitur kantor dan rumah, kini di Plasa Senyum Media juga menjual tanaman hias, kuliner dan berbagai oleh-oleh khas Jember. Senyum Media *Stationery* juga membuka toko online yang dapat membantu konsumen untuk tetap berbelanja walaupun dengan jarak yang sangat jauh. Pastinya lebih mudah, hemat dan efisien. Senyum Media juga menyediakan fasilitas *Customer Service* yang siap membantu dan siap menjawab keluhan-keluhan, saran ataupun kritik dari konsumen.¹²⁴

¹²⁴Kholid Ashari, *Wawancara*, 5 Maret 2019

2. Visi Dan Misi Perusahaan

a. Visi Senyum Media *Stationery* Jember

- 1) Menjadi salah satu perusahaan yang dapat dipercaya
- 2) Memberikan manfaat bagi masyarakat luas
- 3) Membantu masyarakat mengikuti perkembangan ilmu

pengetahuan dan teknologi informasi

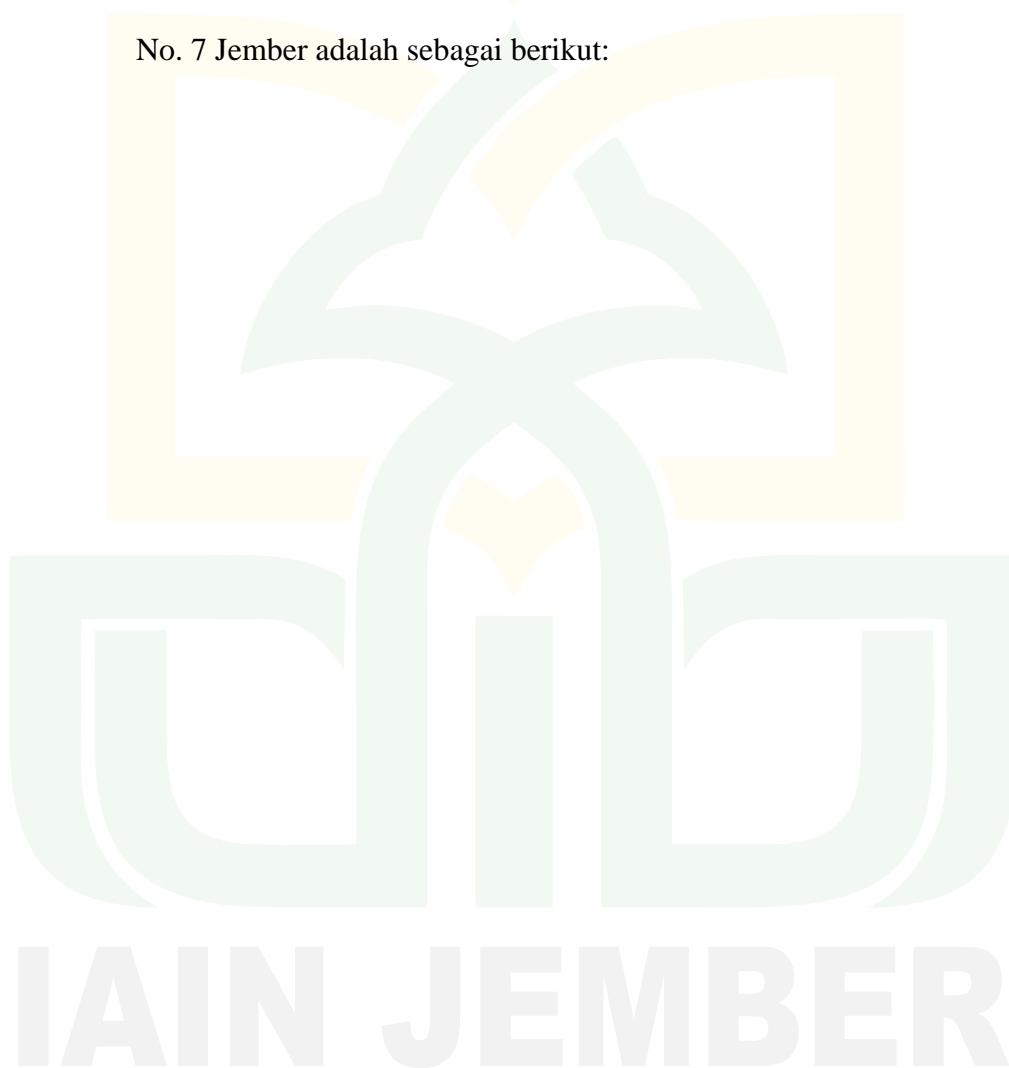
b. Misi Senyum Media *Stationery* Jember

- 1) Menjadi wadah pemenuhan kebutuhan alat-alat tulis kantor/ sekolah, buku-buku, stensil, *fotocopy*, elektronik, suku cadang AC, peralatan peraga, komputer dan aksesoris, *hardware* dan *software* komputer, instalasi jaringan (*networking*), *service* dan perawatan komputer, instalasi CCTV dan perawatannya, instalasi *fingerprint*.
- 2) Membantu meningkatkan pengetahuan teknologi melalui penyediaan barang-barang dan jasa.
- 3) Berusaha untuk melayani kebutuhan masyarakat dengan pelayanan yang baik dan profesional dengan tidak mengabaikan segi kepuasan dan kemudahan konsumen.

3. Struktur Organisasi Senyum Media *Stationery* Jember

Struktur organisasi merupakan gambaran secara sistematis mengenai hubungan kerjasama orang-orang yang terdapat dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan. Struktur organisasi menggambarkan tugas, fungsi, tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki tenaga kerja. Setiap

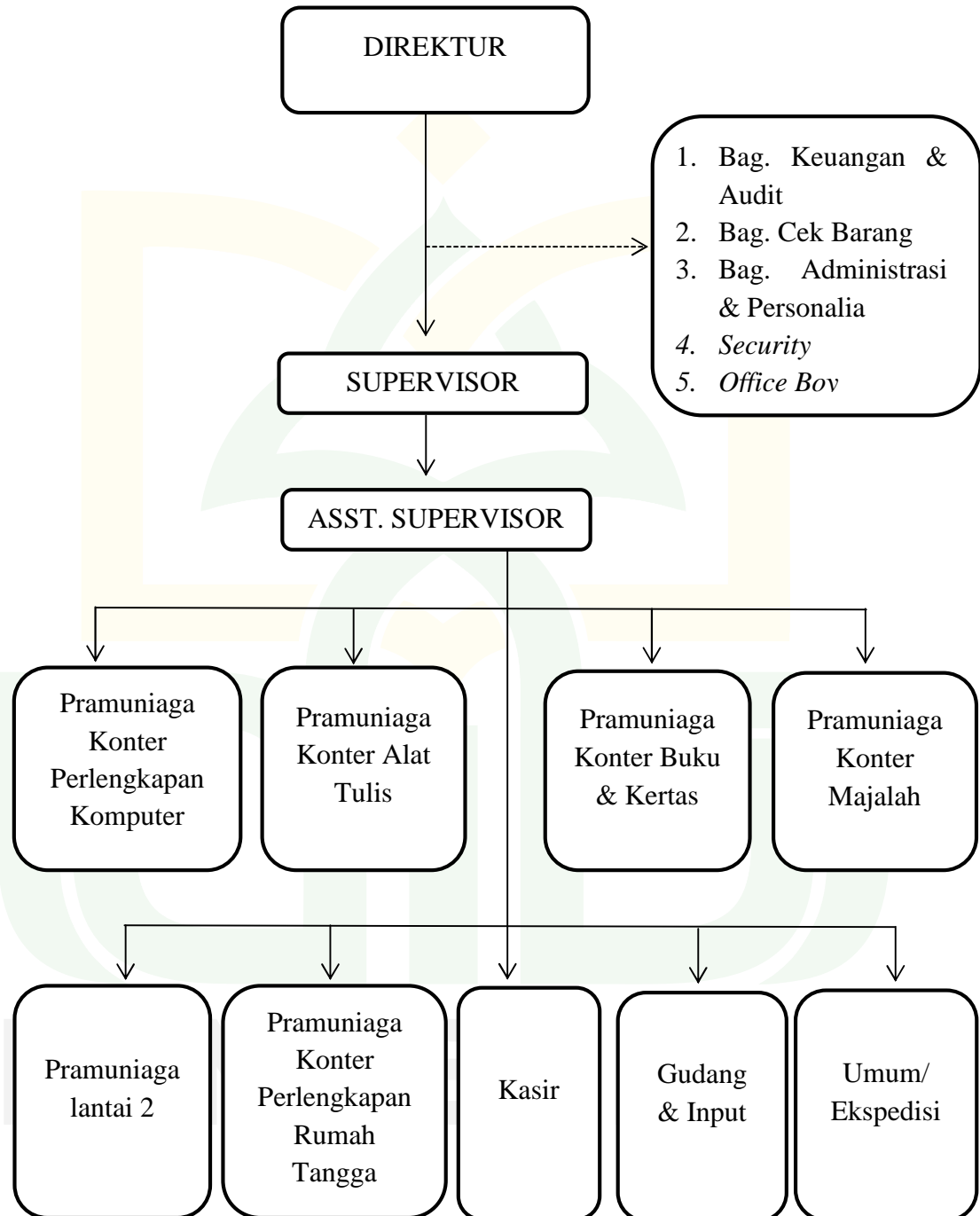
fungsi dalam kesatuan tanggung jawab dapat digunakan dalam mencapai tujuan perusahaan.¹²⁵Tanggung jawab pekerjaan di Senyum Media *Stationery* Jember berlangsung secara vertikal dari pimpinan tertinggi hingga pimpinan dibawahnya dengan dibantu oleh para staf dibawahnya. Adapun struktur organisasi Senyum Media *Stationery* Jalan Kalimantan No. 7 Jember adalah sebagai berikut:



¹²⁵Hafida Sofia, *Simulasi Antrian Kasir Pada Model Antrian Jalur Berganda Di Senyum Media Stationery Jember*, (Skripsi, Universitas Jember, 2018), 31.

Gambar 3.1

Struktur Organisasi Senyum Media Stationery Jalan Kalimantan No.7 Jember



Sumber: Senyum Media Stationery Jember 2017

4. Tugas Dan Wewenang Masing-Masing Jabatan Pada Senyum Media

Stationery Jember

a. Direktur

Direktur merupakan pimpinan tertinggi dalam perusahaan. Di Senyum Media *Stationery Jember* direktur utamanya adalah Bapak Kholid Ashari, S.E. yang merupakan pemilik dari Senyum Media *Stationery Jember*. Adapun tugas dari direktur adalah:

- 1) Menetapkan kebijakan-kebijakan perusahaan
- 2) Memimpin perusahaan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan
- 3) Menetapkan dan menentukan strategi bisnis untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

b. Bagian Keuangan Dan Audit

Adapun bagian keuangan atau audit memiliki di Senyum Media *Stationery Jember* memiliki tugas dan wewenang seperti berikut:

- 1) Membantu direktur untuk merencanakan kegiatan bisnis
- 2) Mengontrol perencanaan, pelaporan bisnis serta pengambilan keputusan dalam perusahaan termasuk perencanaan umum keuangan perusahaan.

c. Bagian Check Barang

Adapun tugas dari bagian check barang pada Senyum Media *Stationery Jember* adalah:

- 1) Melakukan pengecekan barang-barang persediaan perusahaan yang ada di gudang
- 2) Membuat laporan keluar masuknya barang dari dan ke gudang.

d. Bagian Administrasi Dan Personalia

Tugas dan wewenang dari bagian administrasi dan personalia

adalah:

- 1) Membuat surat-surat keperluan kantor seperti surat pemesanan dan penerimaan barang
- 2) Mengurus tentang karyawan seperti membuat laporan absensi karyawan per bulan.

e. Supervisor

Supervisor merupakan seseorang yang bertanggung jawab langsung kepada direktur. Baik bertanggung jawab terhadap jalannya kegiatan perusahaan. Adapun tugas dari supervisor di Senyum Media Stationery Jember adalah:

- 1) Memberi pengarahan tentang pekerjaan karyawan yang ada dibawahnya
- 2) Melakukan pengawasan serta memberi motivasi kepada karyawan agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh direktur.

f. Asisten Supervisor

Adapun tugas dari asisten supervisor adalah Membantu pekerjaan supervisor dan juga mengantikan posisi supervisor apabila supervisor berhalangan hadir ataupun sedang bertugas diluar kantor.

g. Pramuniaga

Pada Senyum Media *Stationery* Jember karyawan pramuniaga dibagi menjadi 6 konter. Konter-konter tersebut antara lain adalah konter perlengkapan komputer, konter alat tulis, konter kertas dan buku, konter majalah, konter perlengkapan rumah tangga, dan konter lantai 2. Adapun tugas dari pramuniaga adalah:

- 1) Melayani dan membantu konsumen dalam mencari barang yang dibutuhkan
- 2) Melakukan penataan barang
- 3) Menjalin hubungan baik secara langsung dengan para konsumen.

h. Kasir

Adapun tugas kasir pada Senyum Media *Stationery* Jember adalah:

- 1) Menjalankan proses penjualan dan pembayaran,
- 2) Melakukan transaksi jual beli dan pengecekan serta pembukusan sebelum menyerahkan kepada konsumen.

i. Gudang dan Input

Tugas dari bagian gudang dan input di Senyum Media *Stationery* Jember adalah:

- 1) Menjaga kualitas dan kuantitas barang yang ada di gudang
- 2) Merapikan barang-barang yang ada di gudang sesuai dengan jenisnya.

j. Umum atau Ekspedisi

Bagian umum atau ekspedisi mempunyai tugas yaitu melakukan administrasi dalam kegiatan operasional transportasi dan pengiriman barang kepada pelanggan.

k. *Security*

Adapun tugas dari seorang *security* di Senyum Media Stationery Jember adalah menjaga keamanan secara menyeluruh dilokasi kerja.

l. *Office Boy*

Tugas *office boy* adalah menjaga kebersihan setiap ruangan senyum media stationery jember baik di lantai 1 maupun lantai 2.

B. Penyajian Data

1. Uji Deskriptif

Uji deskriptif responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan dan lama bekerja. Berikut ini merupakan deskriptif responden berdasarkan penyebaran kuesioner kepada semua karyawan Senyum Media Stationery Jalan Kalimantan No. 7 Jember yang berjumlah 81 reponden.

a. Uji Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3.1
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Responden	
		F	%
1.	Laki-Laki	40	49,40%
2.	Perempuan	41	50,60%
	Total	81	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa data frekuensi, respondendi Senyum Media *Stationery* Jalan Kalimantan No.7 Jember tentang jenis kelamin menunjukkan bahwa ada 40 responden yang berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah presentase sebanyak 49,40% dan 41 responden yang berjenis kelamin perempuan dengan jumlah presentase sebanyak 50,60%. Dengan demikian karyawan yang bekerja di Senyum Media *Stationery* Jalan Kalimantan No.7 Jember ini lebih banyak berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 41 orang dari 81 responden dan sisanya sebesar 40 orang karyawan berjenis kelamin laki-laki.

b. Uji Deskriptif Responden Berdasarkan Umur

Tabel 3.2
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Responden	
		F	%
1.	< 30 Tahun	64	79%
2.	30-39 Tahun	12	14,80%
3.	40-49 Tahun	4	4,90%
4.	> 50 Tahun	1	1,20%
	Total	81	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa data frekuensi responden di Senyum Media *Stationery* Jalan Kalimantan No.7 Jember tentang umur, menunjukkan terdapat 64 orang yang berumur dibawah 30 tahun dengan presentase sebesar 79%, responden yang berada dalam kisaran umur 30 sampai 39 tahun berjumlah 12 orang dengan presentase sebesar 14,80%, responden yang berada di kisaran umur 40-49 tahun berjumlah 4 orang dengan presentase sebesar 4,90% dan responden yang berumur diatas 50 tahun berjumlah 1 orang dengan presentase sebesar 1,20%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa sebagian besar responden di Senyum Media *Stationery* Jalan Kalimantan No.7 Jember berumur dibawah 30 tahun dengan jumlah 64 orang dari 81 responden.

c. Uji deskriptif responden berdasarkan pendidikan

Tabel 3.3
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Responden	
		f	%
1.	SMP	3	3,07%
2.	SLTA	68	84%
3.	D3	7	8,06%
4.	S1	3	3,07%
	Total	81	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui data frekuensi responden di Senyum Media *Stationery* Jalan Kalimantan No.7 Jember tentang pendidikan, menunjukkan bahwa terdapat 3 orang

responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMP dengan presentase sebesar 3,07%, responden yang berpendidikan terakhir SLTA sebanyak 68 orang dengan presentase sebesar 84%, responden yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 7 orang dengan presentase sebesar 8,06% dan ada 3 responden yang berpendidikan terakhir S1 dengan presentase sebesar sebesar 3,07%. Dengan demikian, responden di Senyum Media *Stationery* Jalan Kalimantan No.7 Jember sebagian besar berpendidikan terakhir SLTA dengan jumlah 68 orang dari 81 responden dengan presentase sebesar 84%.

d. Uji Deskriptif Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 3.4
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Responden	
		F	%
1.	< 1 Tahun	12	14,08%
2.	1-9 Tahun	59	72,08%
3.	10-19 Tahun	7	8,06%
4.	> 20 Tahun	3	3,07%
	Total	81	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui data frekuensi responden di Senyum Media *Stationery* Jalan Kalimantan No.7 Jember tentang lama bekerja, menunjukkan bahwa terdapat 12 orang responden yang bekerja selama kurang dari 1 tahun dengan presentase sebesar 14,08%, responden yang bekerja selama 1 sampai 9 tahun berjumlah 59 orang dengan presentase sebesar 72,08%,

responden yang bekerja selama 10 sampai 19 tahun berjumlah 7 orang responden dengan presentase sebesar 8,06%, dan jumlah responden yang bekerja selama lebih dari 20 tahun ada 3 orang dengan presentase sebesar 3,07%. Dengan demikian, sebagian besar responden di Senyum Media Stationery Jalan Kalimantan No.7 Jember bekerja selama 1 sampai 9 tahun dengan jumlah sebanyak 59 orang dari 81 responden.

C. Analisis Dan Pengujian Hipotesis

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk melihat ukuran suatu instrumen memiliki tingkat kevalidan. Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Apabila suatu instrumen memiliki tingkat validitas yang tinggi maka data tersebut dinilai valid dan dapat dianggap mewakili variabel yang diukur sesuai yang diinginkan oleh peneliti, sedangkan apabila nilai validitas rendah maka instrumen tersebut belum valid, instrumen tersebut kurang mewakili variabel yang diteliti.¹²⁶

Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi komputer berupa SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*, Dengan cara besarnya korelasi (r hitung)

¹²⁶ Zahriyah, *Aplikasi*, 99.

yang diperoleh dari hasil output SPSS dibandingkan dengan besarnya r tabel, dengan ketentuan sebagai berikut:¹²⁷

Jika r hitung $>$ r tabel maka data valid.

Jika r hitung $<$ r tabel maka data tidak valid.

Adapun r tabel dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05 untuk dua arah pada penelitian ini sebesar 2,185 yang didapat dari melihat r tabel *product moment* dengan menggunakan rumus df (*degree of freedom*) = $(N-2)$, dengan N merupakan jumlah butir pernyataan yang diajukan dalam penelitian. Dalam penelitian ini nilai N adalah 81. Jadi $df = N-2$ atau $df = 81-2 = 79$. Maka didapat nilai r tabel sebesar 2,185. Berikut ini merupakan hasil validitas instrumen dengan menggunakan program SPSS:

Tabel 3.5
Hasil Validitas X1 (Lingkungan Kerja)

No.	Item pertanyaan	r hitung		r tabel	Keterangan
1.	P1	0,827	$>$	0,2185	Valid
2.	P2	0,808	$>$	0,2185	Valid
3.	P3	0,678	$>$	0,2185	Valid
4.	P4	0,766	$>$	0,2185	Valid
5.	P5	0,769	$>$	0,2185	Valid
6.	P6	0,738	$>$	0,2185	Valid
7.	P7	0,748	$>$	0,2185	Valid
8.	P8	0,546	$>$	0,2185	Valid
9.	P9	0,625	$>$	0,2185	Valid
10.	P10	0,734	$>$	0,2185	Valid
11.	P11	0,750	$>$	0,2185	Valid
12.	P12	0,826	$>$	0,2185	Valid
13.	P13	0,702	$>$	0,2185	Valid

¹²⁷Ibid.

14.	P14	0,708	>	0,2185	Valid
15.	P15	0,706	>	0,2185	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel hasil validitas diatas maka dapat diketahui bahwa semua pernyataan variabel X1 (Lingkungan Kerja) dalam kuesioner dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai r_{hitung} diantara kisaran 0,546-0,827 lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sebesar 0,2185.

Tabel 3.6

Hasil Validitas X2 (Kepuasan Kerja)

No.	Item pertanyaan	r_{hitung}		r_{tabel}	Keterangan
1.	P16	0,841	>	0,2185	Valid
2.	P17	0,881	>	0,2185	Valid
3.	P18	0,873	>	0,2185	Valid
4.	P19	0,837	>	0,2185	Valid
5.	P20	0,796	>	0,2185	Valid
6.	P21	0,770	>	0,2185	Valid
7.	P22	0,842	>	0,2185	Valid
8.	P23	0,705	>	0,2185	Valid
9.	P24	0,819	>	0,2185	Valid
10.	P25	0,778	>	0,2185	Valid
11.	P26	0,793	>	0,2185	Valid
12.	P27	0,776	>	0,2185	Valid
13.	P28	0,866	>	0,2185	Valid
14.	P29	0,841	>	0,2185	Valid
15.	P30	0,881	>	0,2185	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel hasil validitas diatas maka dapat diketahui bahwa semua pernyataan variabel X2 (Kepuasan Kerja) dalam

kuesioner dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah r hitung $> r$ tabel. Nilai r hitung diantara kisaran 0,705-0,881 lebih besar dibandingkan nilai r tabel sebesar 0,2185.

Tabel 3.7
Hasil Validitas Y (Produktivitas Kerja Karyawan)

No.	Item pertanyaan	r hitung		r tabel	Keterangan
1.	P31	0,693	>	0,2185	Valid
2.	P32	0,557	>	0,2185	Valid
3.	P33	0,804	>	0,2185	Valid
4.	P34	0,837	>	0,2185	Valid
5.	P35	0,731	>	0,2185	Valid
6.	P36	0,768	>	0,2185	Valid
7.	P37	0,843	>	0,2185	Valid
8.	P38	0,550	>	0,2185	Valid
9.	P39	0,761	>	0,2185	Valid
10.	P40	0,733	>	0,2185	Valid
11.	P41	0,736	>	0,2185	Valid
12.	P42	0,747	>	0,2185	Valid
13.	P43	0,729	>	0,2185	Valid
14.	P44	0,641	>	0,2185	Valid
15.	P45	0,715	>	0,2185	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel hasil validitas diatas maka dapat diketahui bahwa semua pernyataan variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan) dalam kuesioner dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah r hitung $> r$ tabel. Nilai r hitung diantara kisaran 0,550-0,843 lebih besar dibandingkan nilai r tabel sebesar 0,2185.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk mengetahui apakah suatu data memiliki konsentrasi atau keteraturan dari hasil pengukuran. Hal ini dilakukan untuk mengetahui instrumen tersebut layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur kepada responden. Pada penelitian ini digunakan metode *Cronbach Alpha* yang digunakan untuk menguji *reliable* atau tidak. Pengukuran dengan metode ini menggunakan skala 0 sampai 100, apabila nilai alpha lebih dari 60% maka instrumen tersebut dikatakan *reliable*.¹²⁸ Berikut ini merupakan tabel hasil uji reliabilitas:

Tabel 3.8
Hasil Uji Reliabilitas X1 (Lingkungan Kerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,931	15

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha's* yang dihasilkan sebesar $0,931 > 0,60$. Jadi, variabel lingkungan kerja dinyatakan reliabel.

¹²⁸Zahriyah, *Aplikasi*, 95.

Tabel 3.9
Hasil Uji Reliabilitas X2 (Kepuasan Kerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,964	15

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha's* yang dihasilkan sebesar $0,964 > 0,60$. Jadi, variabel kepuasan kerja dinyatakan reliabel.

Tabel 3.10
Hasil Uji Reliabilitas Y (Produktivitas Kerja Karyawan)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,933	15

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha's* yang dihasilkan sebesar $0,933 > 0,60$. Jadi, variabel produktivitas kerja karyawan dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dimana untuk mengetahui data terdistribusi normal atau tidak. Sebuah data dikatakan terdistribusi normal jika nilai residualnya terstandarisasi sebagian besar

mendekati rata-ratanya.¹²⁹ Untuk menguji apakah distribusi data berdistribusi normal atau tidak, dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan cara menggunakan analisis uji *Kolmogorov-Smirnov*, histogram dan normal P-Plot.

Berikut ini merupakan hasil uji normalitas dari data yang diperoleh dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 22.

Tabel 3.11
Uji Normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,98742088
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,088
	Positive	,057
	Negative	-,088
Test Statistic		,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,192 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

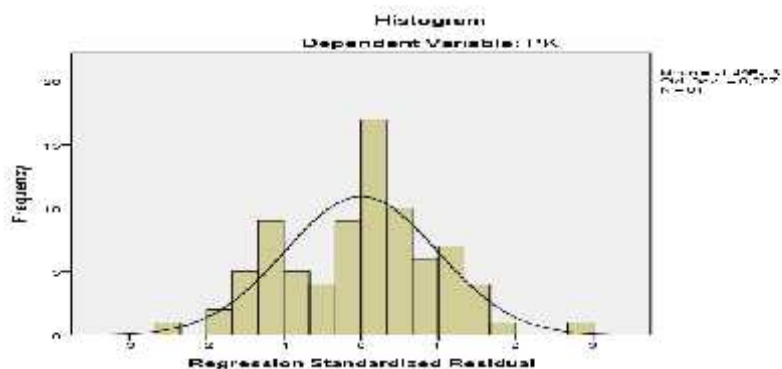
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai dari data tersebut nilai asymp. Sig (2-tailed) $0,192 > 0,05$ maka dapat diketahui H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada data yang tidak terdistribusi normal atau residual berdistribusi normal.

¹²⁹ Zahriyah, *Aplikasi*, 61.

Gambar 3.2
Uji Normalitas dengan menggunakan Histogram

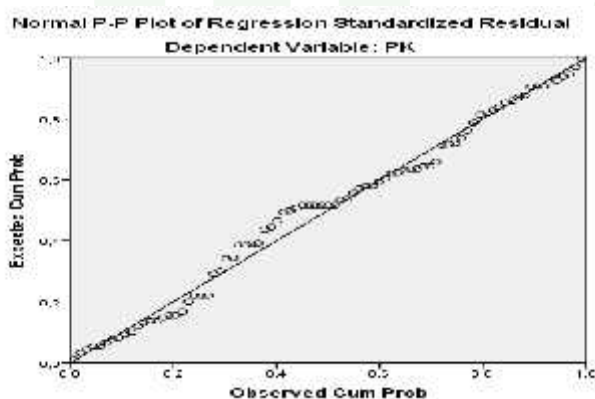


Sumber: Data Primer diolah, 2019

Jika dilihat dari grafik histogram di atas, dapat dilihat bahwa data hasil penelitian ini yang ditunjukkan oleh grafik histogram berbentuk lonceng mengikuti garis distribusi, sehingga dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Kemudian, dipertegas dengan hasil grafik *normal probability plot* di bawah ini:

Gambar 3.3
Uji Normalitas dengan menggunakan Normal P-Plot



Sumber: Data Primer diolah, 2019

Seperti hasil dari grafik histogram pada gambar diatas, hasil uji normalitas data dengan grafik *normal probability plot* di atas menunjukkan hasil yang sama, yaitu data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari titik-titik yang cenderung menyatu dan mengikuti garis diagonal seperti pada gambar diatas. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah dalam normalitas data di dalam penelitian ini karena data yang diperoleh berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan linier antar variabel independen. Jika antar variabel independen dalam satu regresi terdapat hubungan linier maka hal itu disebut dengan multikolinieritas. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal merupakan variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.¹³⁰ Dalam penelitian ini, untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* (TOL) dan *Variance Inflation Factors* (VIF) dari masing-masing variabel. Berikut ini merupakan hasil uji multikolinearitas:

¹³⁰Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, 91.

Tabel 3.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	9,828	3,596		2,733	,008		
LK	,525	,116	,504	4,541	,000	,348	2,878
KK	,342	,107	,353	3,181	,002	,348	2,878

a. Dependent Variable: PK

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa *nilai Variance Inflationfactors* (VIF) dari variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja sebesar $2,878 < 10$ dan nilai *Tolerance* (TOL) sebesar $0,348 > 0,10$. Maka berdasarkan hasil data tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut terbebas dari multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui variabel pengganggu daam persamaan regresi mempunyai varians yang sama atau tidak. Jika mempunyai varians yang sama, berarti tidak terdapat heteroskedastisitas, sedangkan jika mempunyai varians yang tidak sama, berarti tidak terdapat heteroskedastisitas.¹³¹Salah satu cara mendeteksi adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan cara meregresikan variabel-

¹³¹Sugiyono dan Susanto, *Cara Mudah*, 336.

variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya disebut dengan metode Glejser.¹³² Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser:

Tabel 3.13
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan metode Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,022	2,001		6,009	,000
Lingkungan Kerja	-,078	,064	-,210	-1,218	,227
Kepuasan Kerja	-,088	,060	-,253	-1,466	,147

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil data diatas dapat dilihat bahwa semua variabel- variabel independen memiliki nilai Sig. lebih besar dari 0,05 dengan rincian nilai Sig. variabel Lingkungan Kerja 0,227 > 0,05 dan variabel Kepuasan Kerja 0,147 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa dari model regresi tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis statistik yang digunakan untuk menguji hubungan pengaruh antara variabel independen

¹³²Zahriyah, *Aplikasi*, 83.

terhadap variabel dependen.¹³³ Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen atau variabel terikat dan ada dua variabel independen atau bebas. Berikut ini merupakan hasil uji regresi linier berganda antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Berikut ini adalah hasil uji linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS:

Tabel 3.14
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,828	3,596		2,733	,008
	LK	,525	,116	,504	4,541	,000
	KK	,342	,107	,353	3,181	,002

a. Dependent Variable: PK

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Adapun persamaan model regresi linier berganda dalam penelitian ini untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada Senyum Media Stationery Jalan Kalimantan No.7 Jember secara umum adalah sebagai berikut:

$$Y = + {}_1X_1 + {}_2X_2 + e$$

$$Y = 9,828 + 0,525 X_1 + 0,342 X_2$$

¹³³ Zahriyah, *Aplikasi*, 54.

Adapun maksud dari persamaan model regresi linier berganda diatas adalah:

- a. Nilai konstanta sebesar 9,828 artinya jika seluruh variabel dianggap konstanta, maka nilai produktivitas kerja karyawan sebesar 9,828.
- b. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,525 berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya setiap peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar 1%, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,525 dengan asumsi variabel lainnya (kepuasan kerja) bernilai tetap atau nol (0) atau konstan. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin kuat pengaruh variabel lingkungan kerja maka semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Senyum Media *Stationery* Jalan Kalimantan No.7 Jember. Dan sebaliknya, semakin lemah pengaruh variabel lingkungan kerja maka semakin menurunkan tingkat produktivitas kerja karyawan pada Senyum Media *Stationery* Jalan Kalimantan No.7 Jember.
- c. Nilai koefisien variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,342 berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya setiap peningkatan variabel kepuasan kerja sebesar 1%, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,342 dengan asumsi variabel lainnya (lingkungan kerja) bernilai tetap atau nol (0) atau konstan. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin kuat pengaruh variabel kepuasan kerja maka semakin

meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Senyum Media *Stationery* Jalan Kalimantan No.7 Jember. Dan sebaliknya, semakin lemah pengaruh variabel kepuasan kerja maka semakin menurunkan tingkat produktivitas kerja karyawan pada Senyum Media *Stationery* Jalan Kalimantan No.7 Jember.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dipergunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan menarik kesimpulan apakah menerima atau menolak pernyataan tersebut.

a. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Determinan (R^2) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.¹³⁴

Tabel 3.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,816 ^a	,666	,658	4,930

a. Predictors: (Constant), KK, LK

b. Dependent Variable: PK

¹³⁴ Ghozali, *Aplikasi*, 31.

Berdasarkan hasil tabel uji koefisien determinasi diatas menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0,666 atau 66,6%. Jadi variabel lingkungan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) memiliki hubungan determinasi terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 66,6% dan sisanya 33,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model, seperti: motivasi kerja, komitmen organisasi, kompensasi, pelatihan, jenis kelamin, dll.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/ variabel terikat.¹³⁵ adapun hipotesis yang digunakan adalah:

H_0 = variabel independen (lingkungan kerja dan kepuasan kerja) tidak berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan.

H_a = variabel independen (lingkungan kerja dan kepuasan kerja) berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

¹³⁵Ghozali, *Aplikasi*,61.

1. Jika probabilitas $f > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
2. Jika probabilitas $f < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Selain itu dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan F tabel yaitu sebagai berikut:¹³⁶

- 1) F hitung $>$ F tabel = maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) F hitung $<$ F tabel = maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Adapun nilai F tabel dalam penelitian ini adalah 3,11. Nilai tersebut diperoleh dari df_1 untuk pembilang atau sering disimbolkan dengan N1 dengan rumus $df_1 = k-1$ dan df_2 = untuk penyebut atau sering disimbolkan dengan N2 dengan rumus $df_2 = n -k$, dimana n adalah banyaknya observasi atau jumlah responden keseluruhan dan k = banyaknya variabel, baik variabel bebas maupun variabel terikat.¹³⁷ Jadi $df_1 = k-1 = 3-1 = 2$ dan $df_2 = n-k = 81-3 = 78$. Berikut ini hasil pengujian dengan menggunakan SPSS:

Tabel 3.16
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3782,269	2	1891,135	77,811	,000 ^b
	Residual	1895,731	78	24,304		
	Total	5678,000	80			

a. Dependent Variable: PK

b. Predictors: (Constant), KK, LK

Sumber: Data Primer diolah, 2019

¹³⁶Zahriyah, *Aplikasi*, 56.

¹³⁷Sugiyono dan Susanto, *Cara Mudah Belajar SPSS dan Lisrel*, 207.

Berdasarkan hasil uji F (uji simultan) diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi F sebesar 0,000 dengan F hitung sebesar 77,811. Karena signifikansi $F < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan F hitung $> F$ tabel ($77,811 > 3,11$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada Senyum Media *Stationery* Jalan Kalimantan No.7 Jember.

c. Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.¹³⁸ Adapun hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

H_0 = variabel independen (lingkungan kerja dan kepuasan kerja) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan.

H_a = variabel independen (lingkungan kerja dan kepuasan kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

¹³⁸Ghozali, *Aplikasi*,62.

1. Jika probabilitas $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Jika probabilitas $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Cara kedua uji t dalam penelitian ini adalah dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah:¹³⁹

1. t hitung $>$ t tabel = maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. t hitung $<$ t tabel = maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Adapun nilai t tabel dalam penelitian ini sebesar 1,99085. Nilai tersebut diperoleh dari df (*degree of freedom*) = $n-k$ dimana n = banyak observasi atau jumlah responden keseluruhan dan k = banyaknya variabel, baik variabel bebas maupun variabel terikat.¹⁴⁰ Jadi $df = n-k = 81-3 = 78$. Berikut ini adalah hasil pengujian dengan menggunakan

SPSS:

Tabel 3.17
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,828	3,596		2,733	,008
LK	,525	,116	,504	4,541	,000
KK	,342	,107	,353	3,181	,002

a. Dependent Variable: PK

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil Uji Parsial pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai probabilitas atau

¹³⁹Zahriyah, *Aplikasi*, 56.

¹⁴⁰Sugiyono dan Susanto, *Cara Mudah Belajar SPSS dan Lisrel*, 170.

signifikansi t sebesar 0,000 dengan nilai t hitung sebesar 4,541. Hal ini menunjukkan bahwa signifikansi $t < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan t hitung $> t$ tabel ($4,541 > 1,99085$). Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (Lingkungan Kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja Karyawan) pada Senyum Media *Stationery* Jalan Kalimantan No.7 Jember.

Sedangkan untuk variabel kepuasan kerja memiliki nilai probabilitas atau signifikansi t sebesar 0,002 dengan nilai t hitung sebesar 3,181. Hal ini menunjukkan bahwa signifikansi $t < 0,05$ ($0,002 < 0,05$) dan t hitung $> t$ tabel ($3,181 > 1,99085$). Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (Kepuasan Kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja Karyawan) pada Senyum Media *Stationery* Jalan Kalimantan No.7 Jember.

D. Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan teknik penyebaran kuesioner sebagai metode pengumpulan data dan kemudian dianalisis dengan uji regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS versi 22. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Senyum Media *Stationery* Jalan Kalimantan No.7 Jember, maka dalam pembahasan ini akan dijelaskan terkait

dengan rumusan masalah dalam penelitian ini. Oleh karena itu pembahasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan Pada Senyum Media *Stationery* Jalan Kalimantan No.7 Jember.

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, terbukti dengan hasil koefisien regresi sebesar 0,525 atau 52,5% dengan arah positif, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, apabila semakin lemah/rendah lingkungan kerja maka akan menurunkan tingkat produktivitas kerja karyawan. Hasil pengujian juga menunjukkan variabel lingkungan kerja memiliki nilai probabilitas atau signifikansi t sebesar 0,000 dengan nilai t hitung sebesar 4,541. Hal ini menunjukkan bahwa signifikansi $t < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan t hitung $> t$ tabel ($4,541 > 1,99085$). Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan pada Senyum Media *Stationery* Jalan Kalimantan No.7 Jember.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan

kerja.¹⁴¹Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan gairah bekerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut selaras dengan penelitian ini yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan ini dapat dilihat dari pelengkap dan fasilitas, lingkungan tempat kerja, suasana kerja, keamanan dan kebersihan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori diatas yang mengungkapkan bahwa lingkungan dalam organisasi mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu sesuai dengan manfaat dari lingkungan kerja yang diungkapkan oleh Pandi Afandi bahwa lingkungan kerja memiliki manfaat dalam menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat.¹⁴²Dalam lingkungan kerja yang baik, karakter tugas dari pekerjaan dan pemberian dorongan sudah seharusnya dapat menjadi dorongan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang maksimal. Dan dengan kinerja yang maksimal dari setiap individu yang terlibat tentunya

¹⁴¹Saputra dan Andri, *Pengaruh Lingkungan Kerja*, 06.

¹⁴²Afandi, *Manfaat Lingkungan Kerja*, 70.

pada akhirnya akan memberikan hasil yang terbaik terhadap perusahaan atau organisasi secara keseluruhan.¹⁴³Lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan salah satu faktor yang penting dalam hubungannya dengan peningkatan produktivitas kerja para karyawan perusahaan. Tanpa adanya lingkungan yang memadai di dalam suatu perusahaan, maka tingkat produktivitas perusahaan yang bersangkutan pada umumnya akan sangat sulit untuk berada pada tingkat yang tinggi. Demikian pula sebaliknya, bila lingkungan kerja dalam perusahaan tersebut baik, para karyawan akan dapat bekerja dengan gairah kerja yang tinggi sehingga tingkat produktivitas perusahaan akan berada pada tingkat yang tinggi pula.¹⁴⁴Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novi Susanti (2017) yang menegaskan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Sehingga penelitian ini memberikan informasi untuk perusahaan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada *Senyum Media Stationery Jember*, agar kedepannya perusahaan dapat memberikan hal baik dan positif seperti menyediakan perlengkapan dan fasilitas, keamanan, kebersihan yang baik agar semangat kerja karyawan tinggi sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang dibebankan dengan baik.

¹⁴³ Susanti, *Pengaruh Lingkungan Kerja*, 139.

¹⁴⁴ Ahyari, *Manajemen Produksi 1*, 10.

2. Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan Pada Senyum Media *Stationery* Jalan Kalimantan No.7 Jember.

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier secara parsial, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, terbukti dengan hasil koefisien regresi sebesar 0,342 atau 34,2% dengan arah positif, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik/tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, apabila semakin lemah/rendah tingkat kepuasan kerja maka akan menurunkan tingkat produktivitas kerja karyawan. Hasil pengujian juga menunjukkan variabel kepuasan kerja memiliki nilai probabilitas atau signifikansi t sebesar 0,002 dengan nilai t hitung sebesar 3,181. Hal ini menunjukkan bahwa signifikansi $t < 0,05$ ($0,002 < 0,05$) dan t hitung $> t$ tabel ($3,181 > 1,99085$). Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan pada Senyum Media *Stationery* Jalan Kalimantan No.7 Jember.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan

kerjanya.¹⁴⁵ Karyawan yang memiliki rasa kepuasan yang tinggi akan pekerjaannya maka akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Hal tersebut selaras dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, teman sekerja, promosi dan gaji atau upah.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori diatasteori keseimbangan (*Equity Theory*), menurut teori ini puas atau tidak puasnya karyawan merupakan hasil dari perbandingan antara memberikan sesuatu (*input*) dengan sesuatu yang diperoleh atau yang dirasakan karyawan (*output*). Jadi jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*), maka karyawan tersebut akan merasa puas. Begitu pun sebaliknya, apabila suatu input tidak sebanding dengan output yang dirasakan oleh karyawan maka akan terjadi ketidakpuasan dalam bekerja.¹⁴⁶

Apabila terjadi kepuasan kerja, maka rasa kepuasan kerja tersebut akan tercermin pada sikap dan perilaku positif karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan akan melaksanakan tanggung jawabnya dengan penuh semangat dan bersungguh-sungguh dalam bekerja. Jika karyawan bekerja dengan baik dan bersungguh-sungguh

¹⁴⁵Sutrisno, *Manajemen*, 75.

¹⁴⁶Hamali, *Pemahaman Sumber Daya Manusia*, 209.

maka produktivitas kerja karyawan akan menjadi baik, artinya apabila rasa puas seorang karyawan itu tinggi atau baik maka produktivitas kerja karyawan juga akan tinggi. Pendapat tersebut didukung oleh Pandi Afandi yang mengatakan kepuasan kerja mungkin merupakan akibat dari produktivitas kerja karyawan atau sebaliknya. Produktivitas yang tinggi dapat disebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempresepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima (gaji/upah) yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul. Dengan kata lain bahwa performansi kerja menunjukkan tingkat kepuasan kerja seorang pekerja, karena perusahaan dapat mengetahui aspek-aspek pekerjaan dari tingkat keberhasilan yang diharapkan.¹⁴⁷ Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Febri Trianingsi (2014) yang mengungkapkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

Sehingga penelitian ini memberikan informasi untuk perusahaan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada *Senyum Media Stationery Jember*, agar kedepannya perusahaan meningkatkan dan menjaga kepuasan kerja karyawan yang dapat mendorong karyawan dalam bekerja, hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memperbaiki hubungan dengan atasan, teman sekerja, promosi dan gaji atau upah.

¹⁴⁷ Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 79.

3. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan Pada Senyum Media *Stationery* Jalan Kalimantan No.7 Jember.

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier uji F maka diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 dengan F hitung sebesar 77,811. Karena signifikansi $F < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan F hitung $> F$ tabel ($77,811 > 3,11$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada Senyum Media *Stationery* Jalan Kalimantan No.7 Jember.

Sebagaimana dijelaskan dalam bahwa lingkungan kerja yang diartikan sebagai segala sesuatu yang ada disekitar pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.¹⁴⁸ Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini tampak dalam sikap positif

¹⁴⁸Saputra dan Andri, *Pengaruh Lingkungan Kerja*, 66.

karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang ada di lingkungan kerjanya.¹⁴⁹

Berdasarkan paparan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terdapat suatu korelasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian ini yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pada dasarnya apabila lingkungan kerja dalam suatu perusahaan baik, biasanya karyawan akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukannya. Dengan demikian, produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

Adapun besar pengaruh variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Senyum Media Stationery Jalan Kalimantan No.7 Jember, yaitu 66,6%. Sedangkan sisanya sebesar 33,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, kompensasi, pelatihan, jenis kelamin, dll .

¹⁴⁹ Sutrisno, *Manajemen*, 75.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada Senyum Media *Stationery* Jalan Kalimantan No.7 Jember mengenai analisis lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Senyum Media *Stationery* Jember, maka dapat disimpulkan:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Senyum Media *Stationery* Jalan Kalimantan No.7 Jember, terbukti dengan hasil koefisien regresi sebesar 0,525 atau 52,5% dengan arah positif dan nilai probabilitas atau signifikansi t sebesar 0,000 dengan nilai t hitung sebesar 4,541. Hal ini menunjukkan bahwa signifikansi $t < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan t hitung $> t$ tabel ($4,541 > 1,99085$). Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya hipotesis yang menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja yang dirasakan karyawan maka semakin baik pula Produktivitas Kerja Karyawan pada Senyum Media *Stationery* Jalan Kalimantan No.7 Jember.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua secara parsial menjelaskan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas

Kerja Karyawan pada Senyum Media *Stationery* Jalan Kalimantan No.7 Jember, terbukti dengan hasil koefisien regresi sebesar 0,342 atau 34,2% dengan arah positif dan nilai probabilitas atau signifikansi t sebesar 0,002 dengan nilai t hitung sebesar 3,181. Hal ini menunjukkan bahwa signifikansi $t < 0,05$ ($0,002 < 0,05$) dan t hitung $> t$ tabel ($3,181 > 1,99085$). Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya hipotesis yang menyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik Kepuasan Kerja yang dirasakan karyawan maka semakin baik pula Produktivitas Kerja Karyawan pada Senyum Media *Stationery* Jalan Kalimantan No.7 Jember.

3. Hasil pengujian hipotesis ketiga secara simultan menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Senyum Media *Stationery* Jalan Kalimantan No.7 Jember, terbukti dari hasil pengujian regresi linier uji F maka diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 dengan F hitung sebesar 77,811. Karena signifikansi $F < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan F hitung $> F$ tabel ($77,811 > 3,11$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya hipotesis yang menyatakan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Karyawan diterima. Adapun besar pengaruh variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Senyum Media *Stationery* Jalan Kalimantan No.7 Jember, yaitu 66,6%. Sedangkan

sisanya sebesar 33,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, kompensasi, pelatihan, jenis kelamin, dll. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja yang dirasakan karyawan maka semakin baik pula Produktivitas Kerja Karyawan pada Senyum Media *Stationery* Jalan Kalimantan No.7 Jember.

B. Saran

Berdasarkan penelitian pembahasan yang dilakukan, maka saran yang perlu disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya menambah variabel-variabel bebas lain dalam penelitiannya untuk mengetahui indikator-indikator yang lebih mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan dengan penelitian yang mencakup banyak variabel akan menghasilkan kesimpulan lebih baik. Peneliti selanjutnya juga dapat lebih memperluas obyek penelitian dengan wilayah penelitian yang lebih luas, hal ini agar hasilnya dapat dijadikan pembandingan penelitian selanjutnya.

2. Bagi Perusahaan

a. Penelitian ini menemukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Senyum Media *Stationery* Jalan Kalimantan No.7 Jember, maka disarankan kepada Senyum Media *Stationery* Jember agar kedepannya perusahaan lebih dapat memberikan hal baik dan positif seperti

menyediakan perlengkapan dan fasilitas, keamanan, kebersihan yang baik agar semangat kerja karyawan tinggi sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang dibebankan dengan baik.

- b. Penelitian ini menemukan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Senyum Media *Stationery* Jalan Kalimantan No.7 Jember, maka disarankan kepada Senyum Media *Stationery* Jember agar kedepannya perusahaan meningkatkan dan menjaga kepuasan kerja karyawan yang dapat mendorong karyawan dalam bekerja, hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memperbaiki hubungan dengan atasan, teman sekerja, promosi dan gaji atau upah.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Riau: Zanafa Publishing).
- Ahyari, Agus. 1987. *Manajemen Produksi 1* (Jakarta: Karunika Universitas Terbuka).
- Analisa, Lucky Wulan. 2015. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (Semarang: Skripsi, Universitas Diponegoro).
- Anitasari, Anna Fitri. 2007. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus Empat Perusahaan Tenun Di Gamplong, Moyudan, Sleman*, (Skripsi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta).
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta).
- Ashari, Kholid. 05 Maret 2019. *Wawancara*. Jember.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PUSTAKA SETIA).
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Erlangga).
- Baramba, Ridwan,dkk. 2014. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Purwokerto Dengan Keyakinan Diri Sebagai Variabel Pemoderasi* (SEGMENT Jurnal dan Bisnis volume 10, No. 1 (Januari)).
- Fadillah, Bayu,dkk. 2013. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT Njonja Meneer Semarang*, (Diponegoro Journal Of Social and Politic).
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Univesitas Diponegoro).
- Hadi, Sutrisno. 2015. *Statistik* (Yogyakarta: Pustaka Belajar).
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia, Strategi Mengelola Karyawan* (Jakarta: CAPS center for academic Publhisng service).

- Handoko, Hani. 2011. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia, edisi 2* (Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA).
- Hasanah, Uswatun. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BRI SYARIAH Cabang Jember*, (Jember: Skripsi, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember).
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara).
- Hawawi, Handari. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Gadjah Mada University Press).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya).
- Natassia, Rizky. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Lakitan Padang* (Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat Vol. 1 No.2, April).
- Pernando, Rezki. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. PLN Cabang Padang*, (Jurnal Economic).
- Sa'diyah, Fadhilatus. 2018. *Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, Dan Jenis Kelamin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolah di PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) Kebun Ajong Gayasan Jember*, (Jember: Skripsi, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember).
- Saputra, Apandi dan Andri, Seno. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* (Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Vol. 4 No. 2, Oktober).
- Saputra, Sahid. 2017. *Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Midi Utama Indonesia, Tbk*, (Makassar: Skripsi, UIN Alaluddin Makassar).
- Septianingrum, Ravel. 2011. *Pengaruh Lingkungan dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Yuro Mustika Purbalingga*, (Semarang: Skripsi, Universitas Negeri Semarang).

- Setiawan, Sef Afif. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Syariah Semarang*, (Salatiga: Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Salatiga).
- Siangian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* (Jakarta: PT Rineka Cipta).
- Soedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja* (Bandung: CV Mandar Maju).
- Sofia, Hafida. 2018. *Simulasi Antrian Kasir Pada Model Antrian Jalur Berganda Di Senyum Media Stationery Jember*, (Jember: Skripsi, Universitas Jember).
- Sudjana. 1989. *Statistik Deskriptif Untuk Ekonomi dan Niaga* (Bandung: Tarsito).
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Administratif* (Bandung: Alfabeta).
- . 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta).
- dan Susanto, Agus. 2015 *Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel* (Bandung: Alfabeta).
- Sule, Erni Trisnawati dan Sefullah, Kurniawan. 2005. *Pengantar Manajemen Edisi Pertama* (Jakarta: Prenadamedia Group).
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV. Andi Offset).
- Susanto, Affan. 08 Januari 2019. *Wawancara*. Jember.
- Susanto, Agus. 2017. *Teori Dan Aplikasi Untuk Analisa Data Penelitian* (Bandung: Alfabeta).
- Susanti, Novi. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Di RSUP Haji Adam Malik Medan* (Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia Vol.3 No.2, Desember).
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana).
- Teguh, Muhammad. 1999. *Metodologi Penelitian Ekonomi Teori dan Aplikasi* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada).
- Tim Penyusun. 2015. *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah* (Jember: IAIN Jember Press).

Trianingsi, Febri, dkk. 2014, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sumber Sawit Sejahtera Pelalawan*, (Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Vol. 1, No. 2, Oktober).

Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada).

Yunarsih, Tjutju dan Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta).

Zahriyah, Aminatus. 2018. *Aplikasi Komputer Statistik teori dan aplikasi dengan SPSS* (Jember: Institut Agama Islam Negeri Jember).

<https://tafsirweb.com/4053-surat-At-Taubah-ayat-105.html>



Lampiran 1

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Hal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Yth : Bapak/Ibu Responden

Di Tempat.

Dengan Hormat,

Untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam penyelesaian pendidikan Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Jember (IAIN), saya bermaksud mengadakan penelitian pada Senyum Media Stationery Jalan Kalimantan No.7 Jember dengan judul **“Analisis Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Senyum Media Stationery Jalan Kalimantan No.7 Jember”**. Maka dengan segala kerendahan hati penulis, memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk sedikit meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner yang telah dilampirkan.

Penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah, dan hanya dipergunakan untuk keperluan penyusunan skripsi. Disamping itu juga, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi penulis.

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjawab semua pertanyaan yang ada secara jujur dan terbuka, mengingat data yang saya perlukan sangat besar sekali artinya. Peneliti menjamin kerahasiaan identitas dan setiap jawaban responden.

Atas segala bantuan dan partisipasi yang Bapak/Ibu/Saudara berikan, saya ucapkan terimakasih.

Jember, 15 Februari 2019
Saya yang menyatakan

Anita Devi Lestari
NIM. E20152128

KUESIONER

ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KERYAWAN PADA SENYUM MEDIA *STATIONERY* JALAN KALIMANTAN NO.7 JEMBER

1. Identitas Responden

- a. Nama :
- b. Umur : Tahun
- c. Jenis Kelamin : (L/P)
- d. Pendidikan Terakhir : (SMP/ SLTA/ Diplomat 3/ Strata 1/ Strata 2)
- e. Lama Bekerja : Tahun/Bulan
- f. Jabatan :

2. Petunjuk Pengisian

- a. Kuesioner ini terdiri dari pernyataan dengan alternatif jawaban.
- b. Berilah tanda centang () sesuai dengan jawaban yang tepat pada kolom yang disediakan.

Keterangan Untuk Menjawab Pertanyaan	
S	Setuju
SS	Sangat setuju
TS	Tidak setuju
STS	Sangat tidak setuju
N	Netral/ ragu-ragu

3. Pernyataan-Pernyataan

a. Lingkungan kerja

No.	Pernyataan tentang lingkungan kerja	SS	S	TS	STS	N
1	Pelengkap dan fasilitas					
	a) Adanya fasilitas tambahan seperti AC/ kipas di ruang kerja membuat saya merasa nyaman					
	b) Adanya tempat ibadah yang disediakan di lingkungan tempat kerja					
	c) Fasilitas peralatan kantor seperti komputer yang disediakan sudah cukup lengkap dan memadai					

2.	Lingkungan tempat kerja					
	a) Ruangan tempat kerja tertata dengan rapi dapat meningkatkan semangat bekerja					
	b) Pencahayaan yang memadai dapat memudahkan proses kerja					
	c) Suara musik yang diputar membuat saya nyaman dan terhibur saat melakukan pekerjaan					
3.	Suasana Kerja					
	a) Suasana kerja yang baik membuat saya nyaman selama bekerja					
	b) Hubungan baik dengan sesama karyawan membuat betah dan bersemangat untuk bekerja					
	c) Kebisingan suara kendaraan dapat mengganggu konsentrasi kerja					
4.	Keamanan					
	a) Keamanan ditempat kerja membuat karyawan merasa aman saat bekerja					
	b) Tersedianya tempat yang aman (locker) untuk menyimpan barang-barang yang saya miliki					
	c) Adanya peralatan yang memadai sehingga dapat meminimalisir terjadinya kecelekaan kerja					
5.	Kebersihan					
	a) Kebersihan di tempat kerja membuat saya nyaman saat bekerja					
	b) Kebersihan di lingkungan perusahaan sudah dikelola dengan baik					
	c) Kebersihan toilet sudah terawat dengan cukup baik					

b. Kepuasan kerja

No.	Pernyataan tentang kepuasan kerja	SS	S	TS	STS	N
1.	Pekerjaan itu sendiri					

	a) Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya miliki saat ini					
	b) Saya puas dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini					
	c) Sering bosan dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini					
2.	Hubungan dengan atasan (supervision)					
	a) Atasan selama ini selalu memberikan pengarahan kepada bawahannya dalam setiap pekerjaan.					
	b) Komunikasi terjalin baik antara bawahan dan atasan dalam menyelesaikan masalah.					
	c) Saya selalu menjalin hubungan kerja yang baik dengan pimpinan.					
3.	Temannya sekerja					
	a) Selalu menjalin hubungan baik dengan teman sekerja baik didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan					
	b) Saya menganggap rekan kerja sebagai keluarga					
	c) Sikap saling menghormati dan menghargai sesama teman sekerja dapat meningkatkan semangat kerja					
4.	Promosi					
	a) Adanya promosi jabatan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan					
	b) Pimpinan telah melakukan promosi jabatan dengan memperhatikan prestasi kerja					
	c) Pengalaman kerja dijadikan syarat dalam promosi jabatan					
5.	Gaji atau upah					
	a) Saya merasa puas dengan gaji pokok yang diterima saat ini					
	b) Besar dan jenis tunjangan yang diberikan sudah sesuai					

	c) Gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban					
--	---	--	--	--	--	--

c. Produktivitas Kerja Karyawan

No.	Pernyataan tentang Produktivitas kerja karyawan	SS	S	TS	STS	N
1	Kuantitas kerja					
	a) Saya selalu fokus dalam menyelesaikan pekerjaan					
	b) Saya selalu berusaha untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan					
	c) Hasil kerja sudah sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan					
2.	Kualitas kerja					
	a) Saya bekerja sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan					
	b) Saya selalu berusaha menghasilkan kualitas pekerjaan dengan baik					
	c) Saya berusaha meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja					
3.	Ketepatan waktu					
	a) Saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan					
	b) Saya mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepada saya.					
	c) Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang lebih cepat dari target yang ditentukan					
4.	Kemampuan					
	a) Pekerjaan yang saya lakukan					

	sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
	b) Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cermat dan teliti					
	c) Saya melakukan perbaikan untuk meningkatkan kemampuan yang saya miliki					
5.	Semangat Kerja					
	a) Saya selalu semangat dalam mengerjakan pekerjaan ini					
	b) Saya selalu datang lebih awal dari pada waktu yang telah ditentukan					
	c) Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan ketentuan perusahaan					



Lampiran 3

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

1. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	Total
1	3	3	2	2	3	3	5	5	5	5	3	3	2	3	3	50
2	4	4	3	3	3	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	58
3	4	4	2	2	3	5	5	5	4	5	4	4	2	2	3	54
4	3	4	2	3	3	4	4	4	3	5	3	4	2	5	5	54
5	4	4	1	3	3	5	5	4	4	4	4	4	1	5	4	55
6	2	4	1	3	3	3	4	5	3	4	2	4	1	4	3	46
7	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	51
8	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	3	3	4	4	53
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	46
10	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	45
11	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	54
12	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	45
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
17	3	3	3	3	4	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	48
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
19	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	53
20	3	3	3	3	3	4	5	5	4	5	3	3	3	4	4	55
21	4	4	2	3	3	5	5	3	5	5	4	3	3	5	3	57
22	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	53
23	3	4	3	3	3	5	5	5	2	5	3	3	3	5	3	55
24	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	50
25	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	3	58
26	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	4	4	50
27	3	4	3	2	3	4	4	5	2	3	3	3	3	5	4	51
28	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	54
29	3	3	3	3	3	5	4	4	2	4	3	3	3	5	4	52
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
31	3	4	3	3	3	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	57
32	3	4	2	3	3	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	54
33	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	35
34	3	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	53
35	3	4	2	3	3	4	4	5	4	5	3	3	3	4	2	52

36	3	4	3	3	3	3	4	5	4	5	3	3	3	4	3	53
37	3	4	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	4	4	4	53
38	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	53
39	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	55
40	4	4	3	3	3	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	54
41	3	4	2	3	3	4	4	5	2	4	3	3	2	4	2	48
42	3	4	3	3	3	4	5	4	3	4	3	3	3	4	4	53
43	3	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	54
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
46	3	3	3	3	4	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	48
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
48	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	46
49	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	47
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
52	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	43
53	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	45
54	3	4	3	3	3	5	5	5	5	5	4	3	3	5	4	60
55	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	48
56	3	3	3	3	3	5	4	5	3	4	4	3	3	3	4	53
57	3	3	3	3	3	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	55
58	3	3	3	3	3	4	5	5	3	4	4	3	3	3	3	52
59	4	4	2	3	3	4	5	5	3	3	4	3	2	4	3	52
60	3	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	51
61	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	51
62	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	4	3	3	4	4	53
63	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	53
64	3	3	3	3	3	4	4	3	5	5	4	3	3	4	5	55
65	3	4	3	2	3	3	3	3	5	5	4	3	3	5	5	54
66	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	50
67	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	51
68	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	49
69	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	49
70	3	4	2	3	3	3	4	3	5	5	4	3	2	4	4	52
71	3	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4	51
72	3	4	3	3	3	3	4	3	5	4	4	3	3	4	3	52
73	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	46
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
75	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	45
76	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	47

77	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	46
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
80	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	45
81	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	52

2. Variabel Kepuasan Kerja (X2)

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	Total
1	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	36
2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	51
3	2	3	2	3	3	3	4	4	2	3	2	2	1	2	3	39
4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	44
5	3	3	3	3	4	3	4	4	1	4	2	1	2	3	3	43
6	3	3	3	3	4	3	2	4	1	4	2	1	2	3	3	41
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
8	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	42
9	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	47
10	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	36
11	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	36
12	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	2	3	4	4	53
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	46
14	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	45
15	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	54
16	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	45
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
21	3	3	3	3	4	3	4	4	2	4	4	2	3	3	3	48
22	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	46
23	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	46
24	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	47
25	2	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	46
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
27	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	43
28	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	45
29	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
31	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	47
32	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	2	3	3	3	46

33	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	35
34	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	47
35	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	2	2	3	3	45
36	3	3	3	3	2	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	45
37	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	47
38	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	47
39	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	49
40	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	48
41	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	2	2	3	3	44
42	3	3	3	3	2	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	45
43	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	49
44	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	47
45	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	2	3	3	3	46
46	2	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	44
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
48	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	2	44
49	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	53
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
51	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	55
52	2	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	42
53	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	4	45
54	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	45
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
59	3	3	3	3	4	3	4	4	2	4	4	2	3	3	3	48
60	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	46
61	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	46
62	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	47
63	2	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	46
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
65	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	43
66	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	45
67	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
68	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	45
69	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	47
70	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	2	3	3	3	46
71	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	45
72	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	47
73	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	2	2	3	3	45

74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
75	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	47
76	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	47
77	2	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	42
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45

3. Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Total
1	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	3	56
2	4	3	5	5	3	3	3	2	5	4	5	5	4	3	3	57
3	4	2	4	5	3	4	4	3	4	5	4	5	2	3	4	56
4	4	2	4	4	3	4	4	2	4	5	4	4	5	3	4	56
5	4	1	4	4	3	3	4	2	4	4	5	4	4	3	3	52
6	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	43
7	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	2	44
8	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	53
9	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	2	48
10	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	55
11	2	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	42
12	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	4	45
13	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	45
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
19	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	46
20	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	3	3	54
21	4	3	5	5	3	3	4	3	4	5	4	5	5	3	3	59
22	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	55
23	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	54
24	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	5	4	4	3	3	53
25	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	3	3	54
26	3	3	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	57
27	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	53
28	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	54
29	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	3	3	54

30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
31	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	3	3	55
32	3	2	4	4	4	3	4	3	4	5	4	5	5	4	3	57
33	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	34
34	4	2	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	51
35	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	54
36	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	3	3	54
37	4	3	5	5	3	3	4	3	4	5	4	5	5	3	3	59
38	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	55
39	3	3	4	4	3	3	4	3	5	3	5	5	3	3	3	54
40	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	52
41	4	2	4	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	58
42	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	53
43	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	54
44	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	5	4	4	3	3	53
45	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	3	3	54
46	3	3	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	57
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
48	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	2	44
49	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	53
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
51	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	55
52	2	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	42
53	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	4	45
54	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	45
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
59	3	3	3	3	4	3	4	4	2	4	4	2	3	3	3	48
60	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	46
61	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	53
62	3	3	4	4	3	3	4	3	5	5	4	4	4	3	3	55
63	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	52
64	3	3	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	5	3	4	58
65	4	3	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	60
66	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	53
67	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	3	3	54
68	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	51
69	4	3	5	5	3	3	4	3	4	3	5	4	4	3	3	56
70	4	2	3	4	4	3	4	3	5	5	5	4	5	4	3	58

71	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	3	54
72	4	3	4	4	2	3	4	3	5	4	4	5	5	2	3	55
73	4	2	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	54
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
75	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	3	56
76	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	3	57
77	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	54
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
80	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	63
81	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	59



HASIL UJI DESKRIPTIF RESPONDEN

Frequencies

		Statistics			
		umur	jeniskelamin	pendidikan	lamabekerja
N	Valid	81	81	81	81
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

1. Uji Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		jeniskelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	40	49,4	49,4	49,4
	perempuan	41	50,6	50,6	100,0
Total		81	100,0	100,0	

2. Uji Deskriptif Responden Berdasarkan Umur

		umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang dari 30 tahun	64	79,0	79,0	79,0
	30-39 tahun	12	14,8	14,8	93,8
	40-49 tahun	4	4,9	4,9	98,8
	lebih dari 50 tahun	1	1,2	1,2	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

3. Uji Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan

pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	3	3,7	3,7	3,7
	SLTA	68	84,0	84,0	87,7
	Diploma3	7	8,6	8,6	96,3
	Strata1	3	3,7	3,7	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

4. Uji Deskriptif Responden Berdasarkan Lama Bekerja

lamabekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang dari 1 tahun	12	14,8	14,8	14,8
	1-9 tahun	59	72,8	72,8	87,7
	10-19 tahun	7	8,6	8,6	96,3
	lebih dari 20 tahun	3	3,7	3,7	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

IAIN JEMBER



Correlations

P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	X1
,650**	,703**	,802**	,590**	,523**	,360**	,407**	,435**	,677**	,789**	,624**	,501**	,506**	,827**
,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
,406**	,578**	,581**	,533**	,627**	,426**	,491**	,585**	,637**	,709**	,455**	,627**	,524**	,808**
,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
1	,751**	,751**	,334**	,205	,196	,287**	,267*	,523**	,568**	,869**	,317**	,511**	,678**
	,000	,000	,002	,066	,079	,009	,016	,000	,000	,000	,004	,000	,000
81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
,751**	1	,819**	,496**	,365**	,291**	,328**	,346**	,577**	,769**	,725**	,405**	,488**	,766**
,000		,000	,000	,001	,008	,003	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000
81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
,751**	,819**	1	,387**	,372**	,316**	,308**	,412**	,549**	,739**	,723**	,407**	,514**	,769**
,000	,000		,000	,001	,004	,005	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
,334**	,496**	,387**	1	,726**	,614**	,319**	,573**	,509**	,607**	,355**	,552**	,415**	,738**
,002	,000	,000		,000	,000	,004	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000
81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
,205	,365**	,372**	,726**	1	,656**	,481**	,719**	,546**	,518**	,268*	,556**	,429**	,748**
,066	,001	,001	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,016	,000	,000	,000
81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
,196	,291**	,316**	,614**	,656**	1	,147	,448**	,160	,465**	,196	,368**	,168	,546**
,079	,008	,004	,000	,000		,190	,000	,153	,000	,079	,001	,135	,000
81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
,287**	,328**	,308**	,319**	,481**	,147	1	,612**	,624**	,395**	,353**	,414**	,439**	,625**
,009	,003	,005	,004	,000	,190		,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000
81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
,267*	,346**	,412**	,573**	,719**	,448**	,612**	1	,482**	,504**	,330**	,603**	,512**	,734**

,323	,577	,549	,509	,548	,180	,024	,482	1	,807	,478	,580	,559	,750
,000	,000	,000	,000	,000	,153	,000	,000		,000	,000	,001	,000	,000
81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
,568**	,769**	,739**	,607**	,518**	,465**	,395**	,504**	,607**	1	,540**	,464**	,541**	,826**
,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
,869**	,725**	,723**	,355**	,268*	,196	,353**	,330**	,478**	,540**	1	,398**	,532**	,702**
,000	,000	,000	,001	,016	,079	,001	,003	,000	,000		,000	,000	,000
81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
,317**	,405**	,407**	,552**	,556**	,368**	,414**	,603**	,360**	,464**	,398**	1	,612**	,708**
,004	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,001	,000	,000		,000	,000
81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
,511**	,488**	,514**	,415**	,429**	,168	,439**	,512**	,559**	,541**	,532**	,612**	1	,706**
,000	,000	,000	,000	,000	,135	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
,678**	,766**	,769**	,738**	,748**	,546**	,625**	,734**	,750**	,826**	,702**	,708**	,706**	1
,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81

IAIN JEMBRER

Correlations

P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	X2
,864**	,666**	,718**	,609**	,595**	,517**	,623**	,547**	,595**	,524**	,731**	1,000**	,674**	,841**
,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
,705**	,711**	,663**	,642**	,834**	,609**	,713**	,651**	,648**	,700**	,702**	,674**	1,000**	,881**
,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
1	,693**	,643**	,639**	,642**	,497**	,709**	,671**	,685**	,650**	,751**	,864**	,705**	,873**
	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
,693**	1	,623**	,674**	,716**	,627**	,633**	,661**	,587**	,597**	,773**	,666**	,711**	,837**

Correlations

P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	Y
,548**	,595**	,546**	,460**	,482**	,259*	,462**	,411**	,423**	,390**	,508**	,725**	,402**	,693**
,000	,000	,000	,000	,000	,020	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
,310**	,235*	,500**	,638**	,477**	,746**	,281*	,128	,098	,189	,172	,467**	,750**	,557**
,005	,034	,000	,000	,000	,000	,011	,255	,383	,092	,125	,000	,000	,000
81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
1	,834**	,430**	,505**	,651**	,268*	,700**	,581**	,679**	,689**	,648**	,363**	,425**	,804**
	,000	,000	,000	,000	,016	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000
81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
,834**	1	,422**	,520**	,654**	,219*	,726**	,731**	,758**	,727**	,676**	,385**	,446**	,837**
,000		,000	,000	,000	,050	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
,430**	,422**	1	,670**	,663**	,598**	,335**	,335**	,460**	,323**	,420**	,798**	,572**	,731**
,000	,000		,000	,000	,000	,002	,002	,000	,003	,000	,000	,000	,000
81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
,505**	,520**	,670**	1	,719**	,642**	,473**	,446**	,335**	,376**	,336**	,589**	,874**	,768**
,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,002	,001	,002	,000	,000	,000
81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
,651**	,654**	,663**	,719**	1	,483**	,558**	,565**	,632**	,601**	,539**	,535**	,673**	,843**
,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
,268*	,219*	,598**	,642**	,483**	1	,254*	,200	,120	,143	,210	,489**	,589**	,550**
,016	,050	,000	,000	,000		,022	,073	,286	,203	,059	,000	,000	,000
81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
,700**	,726**	,335**	,473**	,558**	,254*	1	,682**	,703**	,708**	,591**	,253*	,396**	,761**
,000	,000	,002	,000	,000	,022		,000	,000	,000	,000	,023	,000	,000
81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
,581**	,731**	,335**	,446**	,565**	,200	,682**	1	,653**	,749**	,658**	,226*	,376**	,733**
,000	,000	,002	,000	,000	,073	,000		,000	,000	,000	,042	,001	,000

,000	,000	,000	,002	,000	,288	,000	,000	,000	,000	,000	,018	,014	,000
81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
,689**	,727**	,323**	,376**	,601**	,143	,708**	,749**	,739**	1	,658**	,204	,397**	,747**
,000	,000	,003	,001	,000	,203	,000	,000	,000		,000	,068	,000	,000
81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
,648**	,676**	,420**	,336**	,539**	,210	,591**	,658**	,610**	,658**	1	,321**	,316**	,729**
,000	,000	,000	,002	,000	,059	,000	,000	,000	,000		,003	,004	,000
81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
,363**	,385**	,798**	,589**	,535**	,489**	,253*	,226*	,266*	,204	,321**	1	,518**	,641**
,001	,000	,000	,000	,000	,000	,023	,042	,016	,068	,003		,000	,000
81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
,425**	,446**	,572**	,874**	,673**	,589**	,396**	,376**	,273*	,397**	,316**	,518**	1	,715**
,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,014	,000	,004	,000		,000
81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
,804**	,837**	,731**	,768**	,843**	,550**	,761**	,733**	,736**	,747**	,729**	,641**	,715**	1
,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81



HASIL UJI RELIABILITAS**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	81	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	81	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

1. Lingkungan Kerja (X1)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,931	15

2. Kepuasan Kerja (X2)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,964	15

3. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,933	15

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

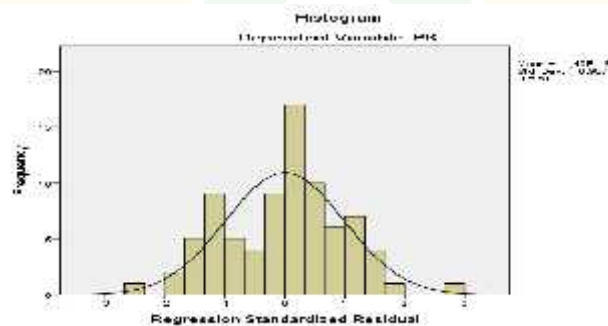
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,98742088
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,057
	Negative	-,088
Test Statistic		,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,192 ^c

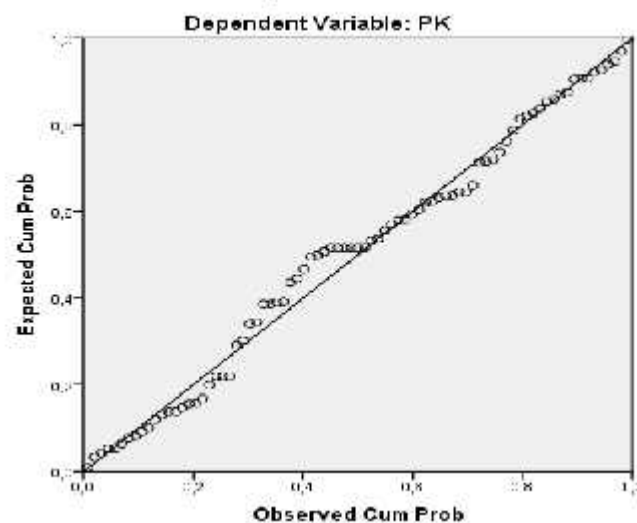
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	9,828				
	LK	,525	,116	,504	4,541	,000	,348	2,878
	KK	,342	,107	,353	3,181	,002	,348	2,878

a. Dependent Variable: PK

3. Uji Heteroskedastisitas

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	141,060	2	70,530	9,374	,000 ^b
	Residual	586,871	78	7,524		
	Total	727,932	80			

a. Dependent Variable: ABRESID

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	12,022		
	Lingkungan Kerja	-,078	,064	-,210	-1,218	,227
	Kepuasan Kerja	-,088	,060	-,253	-1,466	,147

a. Dependent Variable: ABRESID

IAIN JEMBER

Lampiran 8

UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,816 ^a	,666	,658	4,930

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3782,269	2	1891,135	77,811	,000 ^b
	Residual	1895,731	78	24,304		
	Total	5678,000	80			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,828	3,596		2,733	,008
	Lingkungan Kerja	,525	,116	,504	4,541	,000
	Kepuasan Kerja	,342	,107	,353	3,181	,002

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

IAIN JEMBER

Lampiran 9

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Lampiran 10

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79

86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78



Lampiran 11

Titik Presentase Distribusi t (df= 41-80)

Pr \ Df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Matrik Penelitian

Judul	Variabel	Indikator	Sumber Data	Metodologi Dan Prosedur Penelitian	Hipotesis	Rumusan Masalah
ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITA KERJA KARYAWAN (Pada Senyum Media <i>Stationary</i> Jalan Kalimantan No.7 Jember)	<p>X1 = Lingkungan Kerja</p> <p>X2 = Kepuasan Kerja</p> <p>Y = Produktivita Kerja Karyawan</p>	<p>1. Pelengkap dan fasilitas</p> <p>2. Lingkungan tempat kerja</p> <p>3. Suasana kerja</p> <p>4. Keamanan</p> <p>5. Kebersihan</p> <p>1. Pekerjaan itu sendiri</p> <p>2. Hubungan dengan atasan (supervision)</p> <p>3. Teman sekerja</p> <p>4. Promosi</p> <p>5. Gaji atau upah</p> <p>1. Kuantitas kerja</p> <p>2. Kualitas kerja</p> <p>3. Ketepatan Waktu</p> <p>4. Kemampuan</p> <p>5. Semangat Kerja</p>	<p>1. Data Primer:</p> <p>a. Observasi</p> <p>b. Kuesioner</p> <p>c. Dokumentasi</p> <p>2. Data Sekunder:</p> <p>a. Pustaka teori (Buku)</p> <p>b. Pustaka hasil penelitian (skripsi, jurnal, dokumentasi dari perusahaan)</p>	<p>1. Pendekatan Penelitian: Kuantitatif</p> <p>2. Jenis Penelitian: deskriptif</p> <p>3. Lokasi Penelitian: Pada Senyum Media <i>Stationary</i> Jalan Kalimantan No.7 Jember</p> <p>4. Teknik pengumpulan Data:</p> <p>a. Observasi</p> <p>b. Wawancara</p> <p>c. Kuesioner</p> <p>d. Dokumentasi</p> <p>5. Teknik pengambilan Sampel: Non probability Sampling (sampling jenuh)</p> <p>6. Teknik pengukuran: Skala Likert</p> <p>7. Instrumen penelitian: Uji reliabilitas dan Uji validitas</p> <p>8. Teknik analisis data:</p> <p>a. Regresi linier</p>	<p>Hipotesis Minor:</p> <p>1. $H_1 =$ Ada pengaruh secara positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Senyum Media <i>Stationery</i> Jalan Kalimantan No.7 Jember.</p> <p>2. $H_2 =$ Ada pengaruh secara positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Senyum Media <i>Stationery</i></p>	<p>1. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Senyum Media <i>Stationary</i> Jalan Kalimantan No.7 Jember?</p> <p>2. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja</p>

				<p>berganda</p> <p>b. Uji hipotesis</p> <p>c. Koefisien Determinan (R^2)</p> <p>d. Uji signifikan yaitu uji t dan uji f</p>	<p>Jember</p> <p>Hipotesis Mayor: Ada pengaruh secara simultan antara variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Senyum Media Stationery Jember</p>	<p>karyawan pada Senyum Media Stationery Jalan Kalimantan No.7 Jember?</p> <p>3. Apakah lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Senyum Media Stationery Jalan Kalimantan No. 7 Jember?</p>
--	--	--	--	--	---	---

DOKUMENTASI



Wawancara Dengan Bapak Kholid Ashari, S.E. Selaku Direktur Senyum Media *Stationery* Jember

Pada Selasa, 05 Maret 2019



Foto Bersama Dengan Bapak Kholid Setelah Melakukan Wawancara



Wawancara Dengan Bapak Affan Susanto Selaku Supervisor Senyum Media Stationery Jember
Pada Rabu, 06 Maret 2019



Foto Bersama Dengan Bapak Affan Setelah Melakukan Wawancara



Karyawan Saat Mengisi Kuesioner



Karyawan Saat Mengisi Kuesioner



Kios Senyum Pada Tahun 1987



Senyum Media Stationery Jalan Kalimantan No. 7 Jember Tahun 2019



Lingkungan Kerja Senyum Media *Stationery* Pada Pagi Hari Sebelum Toko Dibuka



Bagian Kasir Ketika Melayani Konsumen

Lampiran 17

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Anita Devi Lestari
NIM : E20152128
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
Prodi : Ekonomi Syari'ah
Institut : IAIN Jember

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Analisis Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Senyum Media *Stationery* Jalan Kalimantan No. 7 Jember" merupakan hasil penelitian dan karya saya sendiri, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Jember, 23 Mei 2019
Saya yang menyatakan



Anita Devi Lestari
NIM. E20152128

**JURNAL PENELITIAN PADA SENYUM MEDIA STATIONERY JALAN
KALIMANTAN NO.7 JEMBER 2019**

No	Tanggal	Keterangan	TTD
1	Kamis, 03 Januari 2019	Konfirmasi mengenai judul penelitian	
2	Selasa, 08 Januari 2019	Pengajuan surat izin penelitian	
3	Senin, 15 Januari 2019	Pengambilan surat persetujuan penelitian	
4	Rabu, 13 Februari 2019	Melakukan observasi dan wawancara	
5	Senin, 18 Februari 2019	Melakukan observasi serta konfirmasi penyebaran angket	
6	Selasa, 05 Maret 2019	Melakukan wawancara	
7	Rabu, 06 Maret 2019	Penyebaran angket	
8	Jum'at, 09 Maret 2019	Pengambilan angket dan Dokumentasi	
9	Kamis, 02 Mei 2019	Pengajuan Jurnal Penelitian	
10	Selasa, 07 Mei 2019	TTD Jurnal	

Jember, 07 Mei 2019

Direktur



Kholid Ashari, S.E



senyum media

Jl. Kalimantan No. 7 Telp. (0331) 323333, Fax. 333159
JEMBER 68121

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Kholid Ashari, SE
Jabatan : Direktur Senyum Media Stationery

Memberitahukan bahwa Mahasiswa dengan identitas sebagai berikut :

Nama : Anita Devi Lestari
NIM : E20152128
Prodi : Ekonomi Syari'ah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Penelitian : "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Senyum Media Stationery Jalan Kalimantan No.7 Jember"
Lokasi Penelitian : Senyum Media Stationery Jl.Kalimantan No.7 Sumbersari Jember
Lama Penelitian : 2 Bulan (1 Maret – 30 April 2019)

Telah selesai melakukan penelitian pada Senyum Media Stationery selama 2 bulan terhitung mulai tanggal 1 Maret – 30 April 2019 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Senyum Media Stationery Jalan Kalimantan No.7 Jember"**.

demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Jember, 2 April 2019



SENYUM MEDIA
Stationery
Jl. Kalimantan 7 Jember 68121
Telp. Fax (0331) 333159

Kholid Ashari, SE



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Mataram No. 1mangli, Telp. : (0331) 487550, 427005, Fax. (0331) 427005, Kode Pos : 68136
Website : WWW.in-jember.ac.id – e-mail : info@iain-jember.ac.id
J E M B E R

Nomor : B- 117 /In.20/7.a/PP.00.9/09/2019
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth. -

Bapak/Ibu/Sdr : Pimpinan Senyum Media *Stationery* Jalan Kalimantan No.7
Jember.

di-

TEMPAT

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Diberitahukan dengan hormat, Mohon berkenan kepada Bapak/Ibu pimpinan untuk memberikan izin penelitian dengan identitas sebagai berikut:

Nama Mahasiswa : Anita Devi Lestari
NIM : E20152128
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Ekonomi Syari'ah
No Telpon : 085236430420
Dosen Pembimbing : Suprianik,S.E,M.Si
NUP : 201603136
Judul Penelitian : "Analisis Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Senyuan Media *Stationery* Jalan Kalimantan No.7 Jember".

Demikian Surat Permohonan izin penelitian ini, atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Jember, 19 Februari 2019

Dr. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik



Dr. Abdul Rokhim, S.Ag., M.E.I
NIP. 19730830 199903 1 002

Tembusan:

1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
2. LP2M IAIN Jember
3. Arsip

Lampiran 18

BIODATA MAHASISWA

Nama : Anita Devi Lestari

Tempat/tgl Lahir : Jember, 29 Februari 1996

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

NIM : E20152128

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

Jurusan/Prodi : Ekonomi Islam/Ekonomi Syari'ah

Alamat Asal : Dusun Dukuh Desa Dukuh-Dempok RT 003 RW 024
Kecamatan Wuluhan Kabupaten Jember

Telp : 085236443420

Riwayat Pendidikan : 1. TK Muslimat NU 42 Wuluhan
2. SDN 05 Dukuh-Dempok
3. SMP Negeri 2 Balung
4. SMA Negeri Balung



IAIN JEMBER