

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN KNALPOT DIESEL TIMBUL JAYA NGUNUT TULUNGAGUNG

RINA DAMAYANTI

ABSTRAK

Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang penting untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan dengan memberikan yang terbaik dari dirinya baik waktu maupun tenaga demi tercapainya tujuan yang diinginkan, khususnya bagi Perusahaan Knalpot Diesel Timbul Jaya. Kaitan fungsional antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja ini merupakan gejala yang menarik di Perusahaan Knalpot Diesel Timbul Jaya untuk diteliti dalam menjawab permasalahan bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan eksternal dan lingkungan internal terhadap produktivitas kerja karyawan di Perusahaan Knalpot Diesel Timbal Jaya Ngunut, Tulungagung, dan (2) Untuk mengetahui variabel lingkungan kerja yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan di Perusahaan Knalpot Diesel Timbal Jaya Ngunut, Tulungagung.

Hasil analisis dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan eksternal (X1) dan lingkungan internal (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji F. Berdasarkan uji F diperoleh F hitung = 14,951 dan nilai Sig. 0,000. Sedangkan F tabel pada kolom 2 baris 31 tingkat signifikan 0,05 adalah 3,32. Dengan demikian F hitung > F tabel (14,951 > 3,32) dan nilai sig. 0,000 < 0,05.
2. Sedangkan secara parsial variabel lingkungan eksternal (X1) pengaruhnya tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berbeda dengan variabel lingkungan internal yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji t, variabel lingkungan eksternal t hitung sebesar 1,706 dan variabel lingkungan internal t hitung sebesar 3,641. Sedangkan t tabel dengan taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) = 34 - 1 - 2 = 31 diperoleh harga t dalam tabel = 2,042, sehingga t hitung X1 = 1,706 < 2,042 dan t hitung X2 = 3,641 > 2,042.
3. Variabel lingkungan internal lebih besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja, dibuktikan dengan koefisien beta yaitu koefisien beta variabel lingkungan internal (X2) = 0,539 atau 53,9% lebih besar dibandingkan dengan koefisien beta variabel lingkungan eksternal (X1) yang hanya 0,253 atau 25,3%.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan

dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang. Berkembangnya kemampuan manusia sebagai tenaga kerja

akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas organisasi. Hal ini dilandasi kenyataan bahwa manusia merupakan pelaksana teknis operasional jalannya, organisasi. Untuk itu diperlukan produktivitas kerja sesuai dengan bidang tugasnya agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya dalam organisasi meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya serta satu-satunya sumber daya yang mempunyai rasio, rasa dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia, tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Sehingga antara organisasi dan individu yang ada di dalamnya merupakan suatu talenta yang tak bisa dipisahkan.

Lingkungan dianggap penting karenanya sebagai pimpinan, perlu memahami sifat lingkungan kerja tempat berlangsungnya kegiatan yang diarahkan pada tujuan, dan mampu mengubah lingkungan ini, bila dirasa perlu guna menciptakan suasana yang lebih tepat bagi usaha dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Demikian pula dengan Perusahaan Knalpot Diesel Timbul Jaya di Ngunut Tulungagung, setup orang didalamnya mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda. Karakteristik individu yang mencirikan antara satu orang dengan orang lain berbeda adalah karena masing-masing individu memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda. Sebagai pimpinan dituntut untuk memahami perilaku individu. Perbedaan yang tercermin pada tujuan individu harus diperhatikan oleh organisasi untuk dipenuhi agar selaras dengan tujuan

organisasi. Karakteristik individu yang dibawa dalam lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya, sedangkan produktivitas kerja individu adalah dasar dari produktivitas kerja organisasi.

Perusahaan Knalpot Diesel Timbul Jaya mengemban misi untuk mencapai keuntungan yang sebesar-besarnya serta memperhatikan kontinuitas perusahaan di masa yang akan datang. Oleh karena itu, dituntut memiliki sumber daya manusia yang andal serta dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mengingat beban tugas yang diembannya sangat berat.

Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang penting untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan dengan memberikan yang terbaik dari dirinya baik Waktu maupun tenaga demi tercapainya tujuan yang diinginkan, khususnya bagi Perusahaan Knalpot Diesel Timbul Jaya.

Upaya-upaya yang dapat (dilakukan oleh seorang pimpinan dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja tidak hanya, tergantung pada besarnya gaji atau bonus semata, motivasi karyawan sendiri yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan karakteristik individu merupakan komponen yang mempengaruhi mereka dalam melakukan pekerjaan. Jadi peningkatan produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan menstimulasi aspek-aspek yang lain yang membuat dirinya melakukan tindakan mengarah pada peningkatan produktivitas kerja.

Kaitan fungsional antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja ini merupakan gejala yang menarik di Perusahaan Knalpot Diesel Timbul Jaya untuk diteliti dalam menjawab permasalahan bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Sejauh mana pengaruh lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan eksternal dan lingkungan internal terhadap produktivitas kerja karyawan di Perusahaan Knalpot Diesel Timbul Jaya Ngunut, Tulungagung.
2. Manakah dari variabel lingkungan kerja yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan di Perusahaan Knalpot Diesel Timbul Jaya Ngunut, Tulungagung.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan eksternal dan lingkungan internal terhadap produktivitas kerja karyawan di Perusahaan Knalpot Diesel Timbal Jaya Ngunut, Tulungagung.
2. Untuk mengetahui variabel lingkungan kerja yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan di Perusahaan Knalpot Diesel Timbal Jaya Ngunut, Tulungagung.

Manfaat penelitian

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang produktivitas kerja karyawan di Perusahaan Knalpot Diesel "Timbal Jaya Ngunut, Tulungagung.
2. Memperkaya kajian empiris tentang teori sumber daya manusia, khususnya tentang organisasi dan kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain yang berminat pada kajian yang sama.
4. Bagi unit kerja, sebagai bahan pertimbangan bagi lembaga

terutama staf pimpinan dalam hal peningkatan sumber daya manusia.

METODE PENELITIAN

Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian mengambil lokasi pada Perusahaan Knalpot Diesel Timbul Jaya yang beralamat di Ngunut, Tulungagung. Dilaksanakan selama 3 bulan, yaitu mulai 28 Oktober 2011 sampai dengan bulan akhir Januari 2012.

Ruang Lingkup Penelitian

Terfokus pada kajian Manajemen Sumber Daya Manusia dengan pendekatan pada tanggapan para karyawan dalam organisasi, untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan eksternal dan lingkungan internal terhadap produktivitas kerja karyawan dan untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian, sedangkan sampel adalah wakil populasi yang diteliti. Populasinya adalah seluruh pegawai pada Perusahaan Knalpot Diesel Timbul Jaya Ngunut, Tulungagung.

2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Agar data yang diperoleh representatif maka besarnya sampel yang akan diambil harus ditentukan dan harus mencerminkan karakteristik populasi.

Menurut Arikunto (1998:120) apabila subyek kurang dari 100 orang lebih baik diambil seluruhnya sebagai sampelnya. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti dan sebagai sampel dalam penelitian ini karena populasinya kurang dari 100 orang maka dalam penelitian ini

keseluruhan populasi akan diambil sebagai sampel.

Dengan dasar pendapat tersebut di atas maka sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Perusahaan Knalpot Diesel Timbal Jaya Ngunut, Tulungagung sejumlah 35 orang sedangkan teknik penarikan sampelnya menggunakan senses sampling.

Menurut Sugiyono (2004:60), "Senses sampling atau sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel".

Jenis Data

Menurut Sugiyono (2004:15), "Data penelitian dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu data kuantitatif dan data kualitatif".

1. Data Kuantitatif

Data yang dikumpulkan dalam bentuk angka-angka meliputi jumlah karyawan, upah, insentif, bentuk aturan kedisiplinan perusahaan dan realisasi proyek serta jam kerja karyawan.

2. Data Kualitatif

Data yang dikumpulkan dalam bentuk bukan angka yaitu informasi mengenai perusahaan yang sedang diteliti.

Sumber Data

1. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian, adapun data primer tersebut meliputi beberapa hal antara lain:

- a. Data yang diperoleh secara langsung pada perusahaan yang bersangkutan baik, yang diperoleh dari pimpinan maupun karyawan dalam bentuk jawaban kuesioner.
- b. Data yang dicatat langsung oleh penulis mengenai data-data tenaga

kerja dan dokumen milik perpustakaan.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh dari sumber lain, misalnya informasi atau data studi pustaka, penelitian terdahulu dan keterangan-keterangan lain untuk memperoleh berbagai teori yang berkaitan dengan permasalahan yang ada dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Yaitu teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperkuat fakta atau meningkatkan kepercayaan atas data yang telah didapatkan.

2. Dokumentasi

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mencatat, memfotocopy atau menyalin dokumen-dokumen dalam perusahaan yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti.

3. Observasi

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menganiati langsung terhadap aktivitas yang diteliti.

4. Kuesioner

Kuesioner yang dibagikan secara langsung oleh penulis kepada karyawan yang ditemui secara langsung di perusahaan.

Identifikasi Variabel

1. Variabel bebas (X)

Variabel yang nilainya mempengaruhi dari variabel yang lain, dalam hal ini variabel bebasnya adalah lingkungan eksternal (X_i) dan lingkungan internal (X₂).

2. Variabel terikat (Y) : Produktivitas Kerja

Variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel yang lain, dalam hal ini variabel terikatnya adalah produktivitas kerja.

Definisi Koseptual Variabel

1. Variabel bebas yaitu

- a. Lingkungan Eksternal (X_1),
Lingkungan eksternal dari penelitian ini antara lain : teknologi peraturan pemerintah, sosial-budaya, perubahan pasar tenaga kerja, kondisi perekonomian, kondisi geografis, faktor-faktor demografis dan para pesaing (Sulistiyani dan Rosidah, 2009;90).
- b. Lingkungan Internal (X_2),
Lingkungan internal adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh orlyanisasi, baik yang melekat pada struktur, maupun pendukung, baik bersifat material maupun immaterial, baik yang tangible maupun intangible, yang dapat membentuk kekuatan atau kelemahan organisasi, sehingga pencapaian tujuan, dapat berlangsung lancar atau mengalami hambatan-hambatan (Sulistiyani dan Rosidah, 2009;95).
- c. Variabel terikat, yaitu:
Pengertian produktivitas kerja menurut Mangkunegara (2001-67) adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaks-anakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Definisi Operasional Variabel

1. Variabel bebas (X), yaitu:

- a. Lingkungan Eksternal (X_1)
Lingkungan eksternal adalah teknologi ($X_{1.1}$), peraturan pemerintah ($X_{1.2}$), sosial-budaya ($X_{1.3}$) perubahan pasar tenaga kerja ($X_{1.4}$), dan kondisi perekonomian ($X_{1.5}$)
- b. Lingkungan Internal (X_2)
Lingkungan internal terdiri dari 3 indikator, yaitu organisasi sumberdaya

manusia ($X_{2.1}$) kultur organisasi ($X_{2.2}$) dan pcnilaian organisasional ($X_{2.3}$).

2. Variabel terikat, yaitu:

Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikat adalah kinerja pegawai yaitu merupakan kemampuan individu untuk melakukan aktivitas sesuai dengan standar kerja.

- a. Kuantitas atau seberapa banyak seorang karyawan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target yang ditetapkan.
- b. Kualitas atau seberapa baik kualitas suatu pekerjaan dapat dikerjakan/ dilakukan oleh seorang karyawan.
- c. Waktu kerja atau seberapa lama waktu yang diperlukan untuk menghasilkan suatu pekerjaan.

Skala Pengukuran

Setelah ditetapkan item-item dari variabel yang ada, maka langkah selanjutnya adalah mengadakan pengukuran atas variabel-variabel tersebut.

Adapun pengukuran yang digunakan untuk mengukur tanggapan responden adalah dengan menggunakan Skala likert.

Skala likert adalah Skala yang didasarkan atas penjumlahan sikap responen dalam merespon pertanyaan berkaitan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur dalam hal ini responden diminta untuk menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap setiap pernyataan. (Sanusi, 2003:41).

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor misalnya:

1. Sangat setuju diberi skor (5)
2. Setuju diberi skor (4)
3. Cukup Setuju diberi skor (3)
4. Tidak setuju diberi skor (2)
5. Sangat tidak setuju diberi skor (1)

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah teknik suatu teknik analisa data yang menggunakan angka - angka agar pemecahan masalah dapat dihitung secara pasti dengan perhitungan matematik. Adapun tahapan analisis kuantitatif yang digunakan untuk menganalkis data dalam penelitian ini adalah

1. Analisis regresi

Berdasarkan permasalahan dan hipotesis yang diajukan, alat teknis analisis statistika yang menggunakan analisis regresi tinier multiple, sehingga teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2 x_2 + e$$

Dimana:

Y	= Produktivitas kerja
a	= Konstanta
$b_1 b_2$	= Koellsien regresi
X_1	= Lingkungan eksternal
X_2	= Lingkungan internal
e	= variabel gangguan

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS For Windows Ver. 16.00 kernudian dilakukan analisis secara diskriptif dan pembuktian hipotesis, yaitu dengan menggunakan rumus hipotesis.

2. Uji Serempak (Uji F)

Uji Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersarna-iama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat F

Untuk menguji kebenaran hipotesis pertama digunakan uji F yaitu untuk menguji keberartian regresi secara keseluruhan dengan rumus hipotesis sebagai berikut:

Pengujian dengan uji F variansnya adalah dengan membandingkan F_{hitung} (F_h) dengan F_{tabel} (F_t) pada $\alpha = 0,05$ apabila hasil perhitungannya menunjukkan:

a. $F_h > F_t$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Artinya variasi dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas.

b. $F_h < F_t$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Artinya variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas.

3. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji kebenaran hipotesis kedua langkah pertama yang dilakukan adalah menentukan koefisien regresi (b_i) yang paling besar, selanjutnya dilakukan pengujian secara parsial melalui uji t.

Untuk menguji koelisien regresi secara parsial guna mengetahui apakah variabel bebas secara individu berpengaruh terhadap variabel terkait digunakan uji t.

Pergujian dilakukan melalui uji t variansnya adalah dengan membandingkan t_{hitung} (t_h) dengan t_{tabel} (t_t) pada $\alpha = 0,5$ apabila hasil perhitungan menunjukkan:

a. $t_h > t_t$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
Artinya variasi variabel bebas dapat menerangkan variabel tidak bebas dan terdapat pengaruh diantara kedua variabel yang diuji.

b. $t_h < t_t$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
Artinya variasi variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel tidak bebas dan terdapat pengaruh antara dua variabel yang diuji.

Untuk membuktikan hipotesis pertama, yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh secara keseluruhan dihitung koefisien determinasi multiplanya (R^2). Jika R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan mendekati 1 (satu), maka semakin kuat model tersebut dapat menerangkan variabel tergantungnya. Kemudian dilakukan pengujian variannya dengan uji F.

Hipotesis diterima apabila titik lebih besar dari f_{tabel} ($F_h > F_t$) atau diperoleh nilai $p < 0,5$.

Untuk membuktikan hipotesis kedua, masing-masing koefisien regresinya diuji dengan uji t. Hasil uji t bermakna apabila diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_h > t_t$) atau diperoleh nilai $p < 0,05$. Untuk pengaruh yang dominan ditentukan oleh nilai p yang terkecil atau r^2 parsial yang terbesar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah Singkat Perusahaan

Perusahaan Knalpot "Timbul Jaya" Tulungagung adalah suatu perusahaan yang terletak di jalan Gentengan - Ngunut Tulungagung. Didirikan oleh Bapak Rifa'i pada tahun 1979, mula-mula usaha ini bersifat "Home Industri" yang dikelola secara kekeluargaan dengan menggunakan modal yang relatif kecil dan dipimpin oleh Bapak Rifa'i sekaligus bertindak sebagai pimpinan perusahaan.

Dengan adanya perkembangan perusahaan semakin pesat. Perusahaan ini mengusahakan ijin usaha dan baru tahun 1990 keluarlah ijin usaha tersebut, dengan Nomor 503.1/0157/601 tanggal 13 Februari 1990.

Adapun daerah pemasaran hasil perusahaan ini meliputi: Surabaya dan Klaten. Demikian pula untuk penyediaan bahan baku dan bahan pembantu perusahaan mengadakan pembelian di Surabaya.

Sedangkan tenaga kerja yang dipergunakan perusahaan pada tahun 2012 berjumlah 35 orang yang terdiri dari pekerja tetap.

Produksi

Kegiatan proses produksi pada perusahaan ini adalah sifatnya produksi massa yaitu proses produksi yang mempunyai pola atau urutan yang selalu sama dalam melaksanakan proses produksi dan sedangkan sifat proses produksinya terus menerus.

Tabel 1
Susunan Mesin Dan Peralatan Yang Digunakan Untuk Proses Produksi

NO.	NAMA MESIN / PERALATAN	UKURAN	JUMLAH
1.	Mesin Diesel	12 PK	1 buah
2.	Mesin Hidrolis	-	8 buah
3.	Mesin Bubut	-	4 buah
4.	Mesin Bor	-	3 buah
5.	Alat las karbit	-	10 buah
6.	Alat las Listrik	-	3 buah
7.	Mesin open	-	2 buah
8.	Kompresor	-	2 buah
9.	Mesin Potong	-	2 buah
10.	Mesin pon	-	15 buah

Sedangkan jenis produksi yang dihasilkan oleh Perusahaan Knalpot "Timbul Jaya" Tulungagung meliputi berbagai macam tipe knalpot. Berikut ini disajikan jenis produksi dan jumlah produksi yang dihasilkan oleh Perusahaan Knalpot "Timbul Jaya" Tulungagung selama bulan Januari 2012, sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 2
 Hasil Produksi Perusahaan Knalpot Diesel
 Timbul Jaya Tulungagung Selama Bulan Januari 2012

No	Nama Barang	Produksi
1.	DF 195 Besar	900
2.	DF 195 Panjang	500
3.	EY 15	800
4.	EY 20	600
5.	KND 220	500
6.	KND 5B	750
7.	KND 105	450
8.	TS 50	500
9.	TS 70	600
10.	TF 55	450
11.	TF 75	750
12.	S1110	750
13.	R 100	300
14.	GX	600

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

1. Lingkungan Eksternal (X_1)

Penilaian responden tentang lingkungan eksternal yang digali dengan 5 item dapat dijabarkan sebagai berikut :

Penilaian responden tentang teknologi yang digunakan oleh perusahaan sudah sesuai dengan teknologi yang berkembang saat ini dan dapat menunjang peningkatan produktivitas kerja didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 19 responden atau 55,9%. Sedangkan rata-rata skor adalah 3,7.

Penilaian responden tentang peraturan pemerintah yang ada tentang ketenagakerjaan sudah sesuai dengan keinginan tenaga kerja serta dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja didominasi oleh jawaban cukup setuju yaitu sejumlah 19 responden atau 55,9%. Sedangkan rata-rata skor 3,4.

Penilaian responden tentang budaya masyarakat di lingkungan perusahaan cukup kondusif serta mendukung peningkatan produktivitas kerja didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 16

responden atau 47,1%. Sedangkan rata-rata skor adalah 3,5. Hal ini menggambarkan bahwa budaya masyarakat di lingkungan sekitar perusahaan cukup kondusif.

Penilaian responden tentang perkembangan pasar tenaga kerja di sekitar perusahaan cukup kompetitif, namun tidak mempengaruhi loyalitas para karyawan didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 19 responden atau 55,9%. Sedangkan rata-rata skor adalah 3,5.

Penilaian responden tentang kenaikan harga-harga kebutuhan bahan pokok akhir-akhir ini masih terjangkau dengan penghasilan yang diterima dan tidak berdampak pada produktivitas kerja didominasi oleh jawaban setuju dan cukup setuju yaitu masing-masing sejumlah 15 responden atau 44,1%. Sedangkan rata-rata skor adalah 3,3.

2. Lingkungan Internal (X_2)

Penilaian responden tentang lingkungan internal yang digali dengan 3 item dapat dijabarkan sebagai berikut :

Penilaian responden tentang Keberadaan tenaga kerja di perusahaan sudah mencukupi dan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan serta teroganisir dengan baik didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 14 responden atau 41,2%. Sedangkan rata-rata skor adalah 3,6.

Penilaian responden tentang suasana hubungan baik secara formal maupun informal di lingkungan perusahaan kondusif dan dapat mendorong produktivitas kerja didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 14 responden atau 41,2%. Sedangkan rata-rata skor adalah 3,7. Hal ini menggambarkan bahwa suasana hubungan di lingkungan perusahaan baik formal maupun informal yang dirasakan oleh tenaga kerja adalah kondusif dan dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Penilaian responden tentang pengawasan dan penilaian terhadap produktivitas kerja dilakukan secara rutin dan obyektif didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 15 responden atau 44,1%. Sedangkan rata-rata skor adalah 3,9. Hal ini menggambarkan bahwa di perusahaan dilakukan pengawasan dan penilaian dilakukan secara rutin dan obyektif untuk meningkatkan produktivitas kerja.

3. Produktivitas kerja (Y)

Penilaian responden tentang produktivitas kerja yang digali dengan 3 item dapat dijabarkan sebagai berikut :

Penilaian responden tentang kuantitas hasil kerja melebihi standart kerja yang telah ditetapkan didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 14 responden atau 41,2%. Sedangkan rata-rata skor adalah 3,6.

Penilaian responden tentang kualitas hasil kerja melebihi standart kerja yang telah ditetapkan didominasi oleh jawaban setuju dan cukup setuju yaitu masing-masing sejumlah 13 responden atau 38,2%. Sedangkan rata-rata skor adalah 3,6.

Penilaian responden tentang penyelesaian tugas pekerjaan selalu menepati waktu yang telah disediakan didominasi oleh jawaban setuju dan cukup setuju yaitu masing-masing sejumlah 13 responden atau 38,2%. Sedangkan rata-rata skor adalah 3,6.

Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas (*validity*, kesahihan) berkaitan dengan permasalahan "apakah instrumen yang dimaksudkan untuk mengukur sesuatu itu memang dapat mengukur secara tepat sesuatu yang akan diukur tersebut". Secara singkat dapat dikatakan bahwa validitas alat penelitian mempersoalkan apakah alat itu dapat mengukur apa yang akan diukur.

Tabel 3.

Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Eksternal

No Butir	r_{hitung}	Sig.	Status
X _{1,1}	0,476	0,004	Valid
X _{1,2}	0,825	0,000	Valid
X _{1,3}	0,807	0,000	Valid
X _{1,4}	0,641	0,000	Valid
X _{1,5}	0,728	0,000	Valid

Dari tabel 3 di atas dapat dibaca bahwa, korelasi antara skor butir satu (X_{1,1}) dengan skor total = 0,476 antara butir dua (X_{1,2}) dengan skor total = 0,825 antara butir tiga (X_{1,3}) dengan skor total = 0,807 antara butir empat (X_{1,4}) dengan skor total = 0,641 dan antara butir lima (X_{1,5}) dengan skor total = 0,728. Seperti telah dikemukakan bahwa, bila koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 atau nilai Sig lebih kecil dari 0,05, maka butir instrumen dinyatakan valid. Dari hasil pengujian di atas ternyata koefisien korelasi semua butir dengan skor total di atas 0,3 dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05, sehingga semua butir instrumen lingkungan eksternal dinyatakan valid. Butir yang mempunyai validitas tertinggi adalah butir dua (X_{1,2}), dengan koefisien korelasi 0,825 dan paling rendah adalah butir nomor satu (X_{1,1}) dengan koefisien korelasi 0,476.

Tabel 4.

Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Internal

No Butir	r_{hitung}	Sig.	Status
X _{2,1}	0,800	0,000	Valid
X _{2,2}	0,895	0,000	Valid
X _{2,3}	0,848	0,000	Valid

Dari tabel 4. di atas dapat dibaca bahwa, korelasi antara skor butir satu (X_{2,1}) dengan skor total = 0,800 antara butir dua (X_{2,2}) dengan skor total = 0,895 dan antara butir tiga (X_{2,3}) dengan skor total = 0,848. Seperti telah dikemukakan bahwa, bila koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 atau nilai Sig lebih kecil dari 0,05, maka butir instrumen dinyatakan valid. Dari hasil pengujian di atas ternyata koefisien korelasi semua butir

dengan skor total di atas 0,3 dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05, sehingga semua butir instrumen lingkungan internal dinyatakan valid. Butir yang mempunyai validitas tertinggi adalah butir dua ($X_{2,2}$), dengan koefisien korelasi 0,895 dan paling rendah adalah butir nomor satu ($X_{2,1}$) dengan koefisien korelasi 0,800.

Tabel 5.

Hasil Uji Validitas Instrumen Produktivitas Kerja

No Butir	r_{hitung}	Sig.	Status
Y_1	0,828	0,000	Valid
Y_2	0,899	0,000	Valid
Y_3	0,728	0,000	Valid

Dari tabel 5 di atas dapat dibaca bahwa, korelasi antara skor butir satu (Y_1) dengan skor total = 0,828 antara butir dua (Y_2) dengan skor total = 0,899 dan antara butir tiga (Y_3) dengan skor total = 0,728. Seperti telah dikemukakan bahwa, bila koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 atau nilai Sig lebih kecil dari 0,05, maka butir instrumen dinyatakan valid. Dari hasil pengujian di atas ternyata koefisien korelasi semua butir dengan skor total di atas 0,3 dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05, sehingga semua butir instrumen produktivitas kerja dinyatakan valid. Butir yang mempunyai validitas tertinggi adalah butir dua (Y_2), dengan koefisien korelasi 0,899 dan paling rendah adalah butir nomor tiga (Y_3) dengan koefisien korelasi 0,728.

2. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Tabel 6

Ringkasan Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Koef. Alpha	r-kritis	Status
(X_1)	0,8052	0,600	Reliabel
(X_2)	0,8448	0,600	Reliabel
(Y)	0,8339	0,600	Reliabel

Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum dalam tabel 6 di atas, dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha pada masing-masing

variabel nilainya lebih besar dari 0,600. Dengan mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Nunally semua butir pertanyaan dalam variabel penelitian adalah handal. Sehingga butir-butir pertanyaan dalam variabel penelitian dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Analisis Regresi Linier

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh variabel secara simultan maupun untuk menguji hipotesis tentang pengaruh antar variabel independen secara parsial. Berdasarkan analisis regresi berganda dengan program SPSS diperoleh hasil seperti dalam tabel-tabel berikut ini :

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi

		Produktivitas	Eksternal	Internal
Pearson Correlation	Produktivitas	1,000	,523	,666
	Eksternal	,523	1,000	,501
	Internal	,666	,501	1,000
Sig. (1-tailed)	Produktivitas	.	,001	,000
	Eksternal	,001	.	,001
	Internal	,000	,001	.
N	Produktivitas	34	34	34
	Eksternal	34	34	34
	Internal	34	34	34

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat diketahui hasil uji korelasi antara variabel lingkungan eksternal dan lingkungan internal dengan produktivitas kerja. Koefisien korelasi antara variabel lingkungan eksternal (X_1) dengan produktivitas kerja (Y) adalah 0,523 dengan Sig. 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang **cukup kuat** antara lingkungan eksternal (X_1) dengan produktivitas kerja (Y) dimana koefisien korelasi berada di antara 0,400 – 0,600. Nilai Sig. 0,001 mengandung arti bahwa hubungan antara lingkungan eksternal (X_1) dengan produktivitas kerja (Y) adalah signifikan karena berada di bawah 0,05.

Sedangkan koefisien korelasi antara variabel lingkungan internal (X_2) dengan produktivitas kerja (Y) adalah 0,666 dengan Sig. 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa

terdapat hubungan yang **kuat** antara lingkungan internal (X_2) dengan produktivitas kerja (Y) dimana koefisien korelasi berada di antara 0,600 – 0,800. Nilai Sig. 0,000 mengandung arti bahwa hubungan antara lingkungan internal (X_2) dengan produktivitas kerja (Y) adalah signifikan karena berada di bawah 0,05.

Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh variabel lingkungan eksternal dan lingkungan internal terhadap produktivitas kerja secara simultan digunakan uji F. Berdasarkan tabel 9 di atas diperoleh F hitung = 14,951 dan nilai Sig. 0,000.

Tabel 8. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,701(a)	,491	,458	1,52125	1,898

- a Predictors: (Constant), Internal, Eksternal
 b Dependent Variable: Produktivitas

Tabel 8 di atas menunjukkan nilai R (koefisien korelasi ganda) sebesar 0,701, artinya bahwa hubungan antara variabel lingkungan eksternal dan lingkungan internal dengan produktivitas kerja adalah **kuat**, karena koefisien korelasi berada diantara 0,600 – 0,800. Sedangkan R Square (R^2 / koefisien determinasi) sebesar 0,491, artinya bahwa besarnya pengaruh variabel lingkungan eksternal dan lingkungan internal terhadap produktivitas kerja secara keseluruhan adalah 49,1%, sehingga masih ada 50,9% variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

Sedangkan F tabel pada kolom 2 baris 31 tingkat signifikan 0,05 adalah 3,32. Dengan demikian F hitung > F tabel ($14,951 > 3,32$) dan nilai sig. $0,000 < 0,05$, maka terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel lingkungan eksternal dan lingkungan internal terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Knalpot Diesel “Timbul Jaya” Tulungagung.

Tabel 9. ANOVA (Analysis of Variance)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	69,200	2	34,600	14,951	,000 ^a
Residual	71,741	31	2,314		
Total	140,941	33			

- a. Prediators: (Constant), Imnternal, Eksternal
 b. Dependent Variable: Produktivitas

Tabel 10. Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,827	1,837		,995	,328		
Eksternal	,251	,147	,253	1,706	,098	,749	1,335
Internal	,492	,135	,539	3,641	,001	,749	1,335

a. Dependent Variable: Produktivitas

Dari hasil analisis statistik tabel 10 di atas dapat dibuat rumusan fungsi regresi seperti terlihat berikut ini :

$$Y = 1,827 + 0,251 X_1 + 0,492 X_2$$

Dari model tersebut kemudian diinterpretasikan untuk besarnya nilai dari masing-masing koefisien regresi sebagai berikut :

1. Konstanta ($\beta_0 = 1,827$) menunjukkan bahwa jika kondisi dimana variabel lingkungan eksternal dan lingkungan internal dianggap tetap dan bernilai nol, maka produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 1,827.
2. Koefisien regresi variabel lingkungan eksternal ($\beta_1 = 0,251$) memberikan makna bahwa pada kondisi *ceteris paribus*, jika skor rata-rata lingkungan eksternal meningkat sebesar satu satuan, maka skor rata-rata produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,251 satuan. Besarnya nilai koefisien regresi positif memberikan makna bahwa lingkungan eksternal mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Koefisien regresi variabel lingkungan internal ($\beta_2 = 0,492$) memberikan makna bahwa pada kondisi *ceteris paribus*, jika skor rata-rata lingkungan internal meningkat sebesar satu satuan, maka skor rata-rata produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,492 satuan. Besarnya nilai koefisien

regresi positif memberikan makna bahwa lingkungan internal mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama dalam penelitian ini berbunyi “ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan eksternal dan lingkungan internal terhadap produktivitas kerja karyawan di Perusahaan Knalpot Diesel “Timbul Jaya” Tulungagung”

Untuk membuktikan hipotesis pertama digunakan uji F dan uji t. Sebagaimana telah dijelaskan di atas bahwa berdasarkan tabel 4.22 diperoleh F hitung = 14,951 dan nilai Sig. 0,000. Sedangkan F tabel pada kolom 2 baris 31 tingkat signifikan 0,05 adalah 3,32. Dengan demikian F hitung > F tabel (14,951 > 3,32) dan nilai sig. 0,000 < 0,05, maka terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel lingkungan eksternal dan lingkungan internal terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Knalpot Diesel “Timbul Jaya” Tulungagung.

Sedangkan untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh variabel lingkungan eksternal dan lingkungan internal terhadap produktivitas kerja karyawan, maka digunakan uji t. Langkah-langkah pengujiannya adalah :

1. Pengaruh variabel lingkungan eksternal (X_1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Karena harga t-hitung = 1,709 lebih kecil dari harga t-tabel = 2,042, maka harga t-hitung berada di daerah penerimaan H_0 , maka kesimpulannya hipotesis menerima H_0 , yang artinya bahwa secara parsial variabel lingkungan eksternal tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Pengaruh variabel lingkungan internal (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Karena harga t-hitung = 3,641 lebih besar dari harga t-tabel = 2,042, maka harga t-hitung berada di daerah penolakan H_0 , maka kesimpulannya hipotesis menolak H_0 , yang artinya bahwa secara parsial variabel lingkungan internal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dari hasil analisis tersebut baik uji F maupun uji t membuktikan hipotesis yang mengatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan eksternal dan lingkungan internal baik secara simultan maupun secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di Perusahaan Knalpot Diesel "Timbul Jaya" Tulungagung. Akan tetapi secara parsial variabel lingkungan eksternal pengaruhnya tidak signifikan.

Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua yang berbunyi "Lingkungan internal merupakan faktor yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan di Perusahaan Knalpot Diesel "Timbul Jaya" Tulungagung".

Untuk membuktikan hipotesis kedua ini digunakan dengan melihat koefisien beta

masing-masing variabel independen, yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Variabel lingkungan eksternal (berdasarkan tabel 4.22) diperoleh koefisien beta sebesar 0,253, artinya dominasi pengaruh variabel lingkungan eksternal terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 25,3%.
2. Variabel lingkungan internal (berdasarkan tabel 4.22) diperoleh koefisien beta sebesar 0,539, artinya dominasi pengaruh variabel lingkungan internal terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 53,9%.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa variabel lingkungan internal lebih besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja yaitu 53,9% dibandingkan dengan variabel lingkungan eksternal yang hanya 25,3%. Sehingga hipotesis kedua yang berbunyi "Lingkungan internal merupakan faktor yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan di Perusahaan Knalpot Diesel "Timbul Jaya" Tulungagung" adalah **tebukti**.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan eksternal (X_1) dan lingkungan internal (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji F. Berdasarkan uji F diperoleh F hitung = 14,951 dan nilai Sig. 0,000. Sedangkan F tabel pada kolom 2 baris 31 tingkat signifikan 0,05 adalah 3,32. Dengan demikian F hitung > F tabel (14,951 > 3,32) dan nilai sig. 0,000 < 0,05.

2. Sedangkan secara parsial variabel lingkungan eksternal (X_1) pengaruhnya tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berbeda dengan variabel lingkungan internal yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji t, variabel lingkungan eksternal t hitung sebesar 1,706 dan variabel lingkungan internal t hitung sebesar 3,641. Sedangkan t tabel dengan taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) = $34 - 1 - 2 = 31$ diperoleh harga t dalam tabel = 2,042, sehingga t hitung $X_1 = 1,706 < 2,042$ dan t hitung $X_2 = 3,641 > 2,042$.
3. Variabel lingkungan internal lebih besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja, dibuktikan dengan koefisien beta yaitu koefisien beta variabel lingkungan internal (X_2) = 0,539 atau 53,9% lebih besar dibandingkan dengan koefisien beta variabel lingkungan eksternal (X_1) yang hanya 0,253 atau 25,3%.

Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut

1. Bagi manajemen Perusahaan Knalpot Diesel "Timbul Jaya" Tulungagung agar lebih memperhatikan lingkungan internal perusahaan yang meliputi organisasi sumber daya manusia, kultur organisasi dan penilaian organisasional, mengingat hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan internal lebih berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Bagi peneliti lebih lanjut, dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, mengingat pada penelitian ini

besarnya pengaruh lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan eksternal dan lingkungan internal hanya 49,1%, sehingga masih ada 50,9% variabel lain yang belum dimasukkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Davis, Keith, Werther William B, 1996, *Human Resources and Personal Management*, Fifth Edition, Mc Graw-Hill, Inc. New York.
- Dessler, Gary. 1998. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi bahasa Indonesia, Jilid 2. alih bahasa Benyamin Molah. PT. Prenhalindo. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE. Yogyakarta.
- Hardjana, Agus. 2001. *Training Sumber Daya Manusia Yang Efektif*. Penerbit Kanisius. Yogyakarta.
- Hasibuan SP Melayu. 1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Penerbit PT. Gunung Agung. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manulang, M, 2001. *Dasar-dasar Manajemen*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Simamora, H, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, STIE YKPN, Yogyakarta.

- Suprihanto, John, 2003. *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan*. Edisi Pertama, Penerbit BPFE UGM, Yogyakarta.
- Swasto, Bambang. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, FIA-Unibraw, Malang.
- Umar, Husein. 2000. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.