

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN MELALUI KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(Studi Kasus Pada BMT UGT SIDOGIRI)**

SKRIPSI

Oleh :

**ESA LADY ZUHRIYAH
NIM: 15510057**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2019**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN MELALUI KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(Studi Kasus Pada BMT UGT SIDOGIRI)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)



Oleh :

**ESA LADY ZUHRIYAH
NIM: 15510057**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2019**

LEMBAR PERSETUJUAN
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN MELALUI KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(Studi Kasus pada BMT UGT SIDOGIRI)

SKRIPSI

Oleh

ESA LADY ZUHRIYAH

NIM : 15510057

Telah disetujui pada tanggal 29 November 2019

Dosen Pembimbing,



Rini Safitri, SE., M.M

NIP. 19930328 201903 2016

Mengetahui :

Ketua Jurusan,



Drs. Agus Sucipto, M.M

NIP. 19670816 200312 1 001

LEMBAR PENGESAHAN**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN MELALUI KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(Studi Kasus pada BMT UGT SIDOGIRI)****SKRIPSI**

Oleh

ESA LADY ZUHRIYAH

NIM: 15510057

Telah Dipertahankan Di depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada 12 Desember 2019

Susunan Dewan Penguji

1. Ketua
Setiani, S.E. M.M
NIP. 19900918 201801 2002
2. Dosen Pembimbing/ Sekretaris
Rini Safitri, M.M
NIP. 19930328 201903 2016
3. Penguji Utama
Prof. Dr. H. Muhammad. Diakfar, S.H., M.Ag
NIP. 19490929 198103 1 004

Tanda Tangan

Disahkan Oleh:

Ketua Jurusan

**Drs. Agus Sucipto, M.M**
NIP. 19670816 200312 1 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Esa Lady Zuhriyah

NIM : 15510057

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada BMT UGT SIDOGIRI)

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 23 Desember 2019

Hormat saya,



Esa Lady Zuhriyah

NIM: 15510057

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur Alhamdulillah atas rahmat Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan segala kekurangannya. Berkat dukungan dan do'a yang senantiasa tak luput untuk dimunajatkan orang-orang yang berarti di sekeliling penulis.

Penulis persembahkan karya tulis sederhana ini kepada:

Ayahanda (Zainul Abidin), Mama (Wahyuningdyah), adik-adikku (Usamah Daffa

Inzaghi dan Queen Kanaya Assakinah) tercinta dan tersayang, serta semua keluarga yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terimakasih atas segala dukungan kalian, baik dukungan materi ataupun moril, kasih sayang serta do'a yang terus mengalir untuk semua yang telah saya lakukan selama ini.

Karya ini saya persembahkan untuk kalian sebagai wujud rasa terimakasih dan rasa syukur atas pengorbanan, jerih payah kalian dan do'a kalian. Sehingga penulis bisa menyelesaikan karya tulis sederhana ini.

Terima kasih

MOTTO

SEBUAH MIMPI TIDAK MENJADI KENYATAAN MELALUI SIHIR, DIBUTUHKAN

KERINGAT, TEKAD DAN KERJA KERAS

COLIN POWELL



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat taufiq hidayah serta inayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* di BMT-UGT Sidogiri”

Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Agama Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam menyusun skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Allah SWT yang senantiasa memberikan Rahmat, Hidayah serta Rezeki berupa kesehatan sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Nabi Muhammad SAW yang begitu luar biasa sifatnya sehingga kami dapat mempelajari dan mengaplikasikannya dalam kehidupan sehari-hari.
3. Bapak Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Bapak Drs. Agus Sucipto M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Ibu Rini Safitri, S.E., M.M selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan waktu, arahan dan kontribusi dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak M. Muchlas selaku Manajer Sumber Daya Insani BMT-UGT Sidogiri Pusat yang telah memberikan izin penelitian.

8. Seluruh karyawan BMT-UGT Sidogiri yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
10. Ayah, Mama, Adik dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan dukungan baik secara moril dan spiritual demi kelancaran program studi yang saya tempuh sampai sekarang.
11. Keluarga besar PPTQ Al- Falah yang telah memberikan dukungan, motivasi, harapan dan doa kepada saya selama proses penyusunan skripsi ini.
12. Teman-teman Manajemen angkatan 2015 yang telah memberikan dukungan dan membantu dalam pelaksanaan penelitian maupun penyelesaian skripsi ini.
13. Serta seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini.

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa penulisan proposal skripsi ini jauh dari kata sempurna. Apabila terdapat kekeliruan atau kesalahan dalam penulisan skripsi ini penulis sangat berharap kepada para pembaca untuk mengkritik dan memberikan saran yang sekiranya membangun.

Akhir kata semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin Ya Robbal ‘Alamin.

Malang, 29 November 2019

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN MOTTO.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang	1
1.2.Rumusan Masalah	7
1.3.Tujuan penelitian	7
1.4.Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1.Hasil Penelitian Terdahulu	10
2.2.Kajian Teori.....	18
2.2.1 Lingkungan Kerja.....	18
2.2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	18
2.2.1.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	19
2.2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	20
2.2.1.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	20
2.2.1.5 Lingkungan Kerja Perspektif Islam.....	22
2.2.2 Produktivitas Kerja.....	24
2.2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja.....	24
2.2.2.2Faktor-faktor yang Mempengaruhi produktivitas karyawan.....	25
2.2.2.3 Indikator Produktivitas Kerja.....	27
2.2.2.4 Produktivitas Perspektif Islam.....	29
2.2.3 Kepuasan Kerja.....	31
2.2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	31
2.2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	33
2.2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	34
2.2.3.4 Kepuasan Kerja Perspektif Islam.....	35
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	37

2.3.1 Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja.....	37
2.3.2 Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Produktivitas Karyawan.....	38
2.3.3 Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Produktivitas Karyawan.....	39
2.3.4 Hubungan antara Lingkungan kerja terhadap Produktivitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja.....	40
2.4. Model Hipotesis	41
2.5 Hipotesis Penelitian	42

BAB III METODE PENELITIAN

3.1..Jenis dan Pendekatan Penelitian	43
3.2..Lokasi Penelitian	43
3.3..Populasi dan Sampel Penelitian.....	43
3.3.1 Populasi.....	43
3.3.2 Sampel.....	44
3.4..Teknik Pengambilan Sampel.....	44
3.5..Data dan Jenis Data.....	44
3.5.1 Data Primer.....	44
3.5.2 Data Sekunder.....	45
3.6..Teknik Pengumpulan Data	45
3.6.1 Kuesioner.....	45
3.6.2 Wawancara.....	45
3.7..Definisi Operasional Variabel.....	46
3.8..Skala Pengukuran.....	50
3.9..Uji Validitas dan Reliabilitas.....	51
3.9.1 Uji Validitas.....	51
3.9.2 Uji Reliabilitas.....	52
3.10 Uji Asumsi Klasik.....	53
3.10.1 Uji Multikolinieritas.....	53
3.10.2 Uji Heteroskedastisitas.....	53
3.10.3 Uji Autokorelasi.....	54
3.10.4 Uji Normalitas.....	54
3.10.5 Uji Linieritas.....	54
3.11 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	55
3.12 Model Analisis Path.....	55

BAB IV PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1 Paparan Data Hasil Penelitian.....	57
4.1.1 Sejarah Koperasi BMT UGT Sidogiri.....	57
4.1.2 Visi dan Misi.....	58
4.1.3 Struktur Organisasi.....	59

4.1.4 Deskripsi Pekerjaan.....	60
4.1.5 Produk Pembiayaan BMT UGT Sidogiri.....	63
4.1.6 Gambaran Umum Responden.....	63
4.2 Penjabaran Variabel Penelitian.....	65
4.2.1 Variabel Lingkungan Kerja.....	65
4.2.2 Variabel Produktivitas Karyawan.....	70
4.2.3 Variabel Kepuasan Kerja.....	73
4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	76
4.3.1 Uji Validitas.....	76
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	77
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	78
4.4.1 Uji Multikolinieritas.....	78
4.4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	79
4.4.3 Uji Autokorelasi.....	79
4.4.4 Uji Normalitas.....	80
4.4.5 Uji Linieritas.....	80
4.5 Analisis Data dan Interpretasi.....	80
4.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	80
4.5.1.1 Analisis Jalur.....	80
4.5.1.2 Koefisien Determinasi.....	81
4.5.1.3 Uji T.....	82
4.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.....	82
4.5.2.1 Analisis Jalur.....	82
4.5.2.2 Koefisien Determinasi.....	84
4.5.2.3 Uji F.....	84
4.5.3 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung.....	85
4.6 Pembahasan.....	85
4.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	86
4.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.....	87
4.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.....	89
4.6.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.....	91

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan.....	94
5.2 Keterbatasan Peneliti dan Saran.....	95

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 <i>Research Gap</i> Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas.....	4
Tabel 1.2 <i>Research Gap</i> Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas.....	5
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	15
Tabel 3.1 Variabel, Indikator dan Item Pertanyaan.....	48
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Tingkat Usia.....	64
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	64
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	65
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja.....	66
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Variabel Produktivitas Karyawan.....	70
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja.....	74
Tabel 4.8 Uji Validitas.....	76
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas.....	78
Tabel 4.10 Uji Multikolinieritas.....	78
Tabel 4.11 Uji Heteroskedastisitas.....	79
Tabel 4.12 Uji Autokorelasi.....	79
Tabel 4.13 Uji Linieritas.....	80
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	81
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.....	83

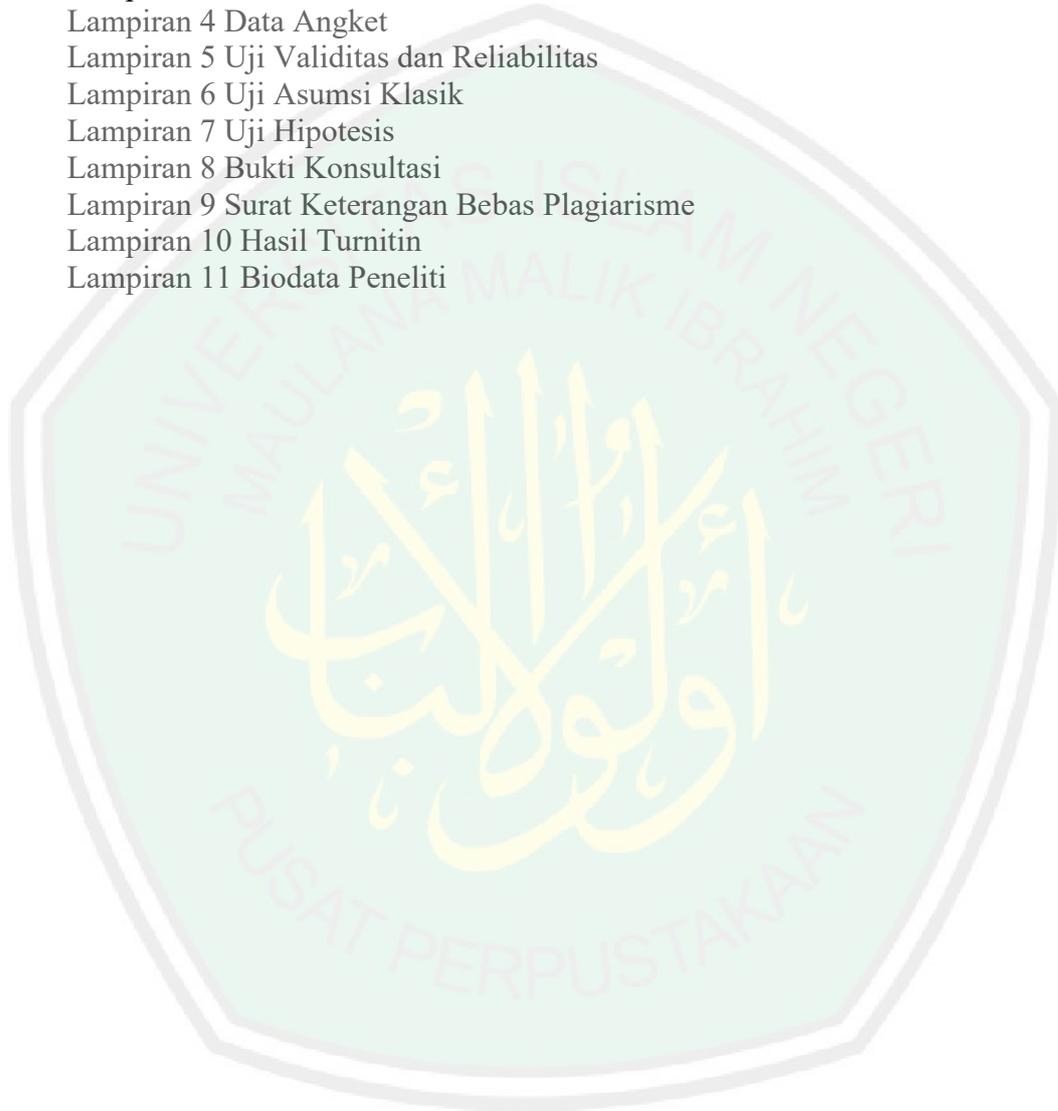
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Hipotesis.....	29
Gambar 3.1 Analisis Path.....	39
Gambar 4.1 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung.....	61



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Struktur Organisasi
- Lampiran 2 Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 3 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 4 Data Angket
- Lampiran 5 Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 7 Uji Hipotesis
- Lampiran 8 Bukti Konsultasi
- Lampiran 9 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme
- Lampiran 10 Hasil Turnitin
- Lampiran 11 Biodata Peneliti



ABSTRAK

Zuhriyah, Esa Lady. 2019, Skripsi. Judul : “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*(Studi Kasus Pada BMT UGT Sidogiri)”.

Pembimbing : Rini Safitri, M.M

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Produktivitas Karyawan, Kepuasan Kerja, Perbankan Syariah

Adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan dan adanya lingkungan kerja dan fasilitas dalam kantor BMT UGT Sidogiri belum dapat memenuhi kebutuhan karyawannya membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan dengan obyek penelitian di BMT UGT Sidogiri.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh pada karyawan BMT UGT Sidogiri sebanyak 37 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda dengan mempertimbangkan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinieritas, autokorelasi, heteroskedastisitas, normalitas dan linieritas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dengan nilai sig. $0,021 < 0,05$. Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai sig. $0,552 > 0,05$. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja dengan kontribusi sumbangan efektif sebesar 32,7%. Hal ini menunjukkan adanya variabel lain diluar lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebesar 67,3% yang mempengaruhi produktivitas karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

ABSTRACT

Zuhriyah, Esa Lady. 2019, Thesis. Title: "The Effect of the Work Environment on Employee Productivity Through Job Satisfaction as a Variable *Intervening* (Case Study on BMT UGT Sidogiri)".

Supervisor : Rini Safitri, MM

Keywords : Work Environment, Employee Productivity, Job Satisfaction, Sharia Banking

The difference in results of previous research on the influence of the work environment and job satisfaction on employee productivity and the existence of the work environment and facilities in the BMT UGT Sidogiri office has not been able to meet the needs it's employees make the researcher interested in conducting this research. This study aims to determine the effect of the work environment and job satisfaction of employee productivity with the object of research in BMT UGT Sidogiri.

This study uses a quantitative method with a sampling technique that is saturated-sample on BMT UGT Sidogiri employees of 37 employees. The data analysis technique used is multiple regression analysis techniques by considering the classic assumption test which consists of multicollinearity, autocorrelation, heteroscedasticity, normality and linearity tests.

The results showed that the work environment has an effect on job satisfaction with sig. 0,000 <0.05. Job satisfaction affects employee productivity with sig. 0.021 <0.05. The work environment does not significantly influence employee productivity with sig. 0.552 <0.05. While the work environment has a significant effect on employee productivity through job satisfaction with an effective contribution of 32.7%. This shows the existence of other variables outside the work environment and job satisfaction of 67.3% which affects the productivity of employees not examined in this study.

ملخص البحث

زهريه, ايسا لادي. 2019. البحث العمل. تأثير بيئة العمل على إنتاج الموظف بإكتفاء العمل كمتغير التدخل {حالة دراسة BMT UGT Sidogiri}.

المشرف : ريني سافيتري الماجستير

كلمات الرئيسية : بيئة العمل, إنتاج الموظف, اكتفاء العمل, المصرفية لإسلامية

اختلاف نتائج البحوث السابقة حول تأثير بيئة العمل و اكتفاءه علي إنتاج الموظف ووجود بيئة العمل وسهولته في مكتب BMT UGT Sidogiri غير قادرة على سدّ الاحتياجات يجعل الباحث تهتم بإجرا هذا البحث. يهدف هذا البحث ليعلم تأثير بيعة العمل و اكتفاء العمل على إنتاج الموظفين بأغراض البحث في BMT UGT Sidogiri.

يستخدم هذا البحث على منحج الكامي بطريقة تأخذ العينة هي عينة مشبعة على 37 موظف BMT UGT Sidogiri. طريقة تحليل البيانات المستخدمة هي طريقة تحليل الانحدار المتعددة من خلال النظر في اختبار الافتراض الكلاسيكي الذي يتكون من متعدد الخطية, الترابط الذاتي, التغير اللارادي واحتمارات الحالة الطبيعية والخطية.

اظهرت النتيجة ان اكتفاء العمل تؤثر على إنتاج الموظف مع $\text{Sig. } 0,000 < 0,05$.
اكتفاء العملا إنتاج الموظف مع $\text{Sig. } 0,021 < 0,05$. لا تؤثر بيئة العمل بشكل كبير على إنتاج الموظف باستخدام $\text{Sig. } 0,552 < 0,05$. أما بيئة العمل لها تأثير كبير على إنتاج الموظف من خلال اكتفاء العمل يتبرّع فعال بنسبة %32,7. هذا يدلّ على وجود متغير أخرى خارج بيئة العمل و اكتفاءه بنسبة %67,3. مما يؤثر على إنتاج الموظف الذي لم يبحث عنه البحنة في هذا البحث.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan pasti mempunyai visi dan misi tertentu dalam menjalankan kegiatan usahanya agar tujuan dan target yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan baik. Visi mengandung arti pernyataan cita-cita, bagaimana wujud masa depan, kelanjutan dari masa sekarang dan berkaitan dengan masa lalu (Budairy dalam Pramitha, 2016). Sedangkan misi merupakan alasan keberadaan suatu perusahaan atau deskripsi perusahaan tentang tujuan apa yang akan dicapai dan untuk siapa perusahaan tersebut berdiri (Sharplin dalam Pramitha, 2016). Sejalan dengan hal tersebut Baitul Mal Wa Tamwil-Usaha Gabungan Terpadu (BMT-UGT) Sidogiri memiliki 1) visi: terbangun dan berkembangnya ekonomi umat dengan landasan syariah islam serta terwujudnya budaya *ta'awun* dalam kebaikan dan ketaqwaan di bidang sosial ekonomi, 2) misi: menerapkan dan memasyarakatkan syariah islam dalam aktivitas ekonomi, menanamkan pemahaman bahwa sistem syariah di bidang ekonomi adalah adil, mudah dan masalah, meningkatkan kesejahteraan umat dan anggota, melakukan aktivitas ekonomi dengan budaya STAF (Shiddiq, tabligh, amanah dan fathonah).

Dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan, tujuan dapat dicapai dengan baik apabila kegiatan yang dikerjakan sesuai dengan arahan yang diberikan pimpinan serta adanya dukungan dari sumber daya manusia. Tujuan perusahaan

dapat dicapai karena upaya pelaku yang terdapat pada perusahaan tersebut (Prawirasento dalam Safitri,2016).

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting yang dapat menentukan keberhasilan atau tidaknya sebuah perusahaan. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 pasal 1 menjelaskan bahwa karyawan atau tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun orang lain. Sumber daya manusia yang unggul adalah sumber daya manusia yang produktif dan profesional. Sumber daya manusia adalah kunci sebuah perusahaan karena akan berhubungan langsung dengan para pelanggan (Safitri, Roy Do and Irawanto, 2017). Oleh karena itu seorang karyawan harus memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap yang profesional serta dedikasi yang tinggi sehingga karyawan dapat memberikan sumbangsih yang lebih optimal demi kemajuan dan keberhasilan perusahaan. Adapun upaya yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kondisi yang lebih baik yaitu dengan menggunakan pendekatan manajemen terhadap sumber daya manusia secara memadai sehingga terciptalah sumber daya manusia yang unggul, berkualitas, loyal dan berprestasi.

Sumber daya manusia menjadi *asset* terpenting bagi sebuah perusahaan dalam mencapai suatu tujuan, karena keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari peran dan kualitas dari karyawan (Kemenkeu, 2017) sehingga tingkat produktivitas kerja karyawan dapat meningkat. Pada hakikatnya produktivitas mengandung arti senantiasa mempunyai pandangan bahwa pekerjaan hari ini harus lebih baik daripada hari kemarin dan esok lebih baik daripada hari ini.

Produktivitas merupakan tolak ukur sebuah efisiensi produktif atau hasil kerja. Hal tersebut sesuai dengan pendapat yang mengemukakan bahwa produktivitas adalah kemampuan sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu sebagai perbandingan antara *input* dan *output* (Sinungan, 2003:12). Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas dapat dicapai karena adanya karyawan yang berusaha untuk menghasilkan output yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

Agar produktivitas karyawan tidak menurun atau bahkan dapat meningkat, karyawan harus dapat memanfaatkan fasilitas yang ada, karena adanya fasilitas kerja yang disediakan merupakan suatu bentuk layanan perusahaan terhadap karyawan agar dapat menunjang karyawan dalam memenuhi kebutuhan dan mendukung karyawan dalam bekerja (Husnan dalam Pangarso dkk, 2016). Selain itu seorang pimpinan perusahaan juga harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif agar karyawan dapat bekerja dengan baik.

Menurut Mardiana (2005:15), lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja merupakan sarana karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan agar dapat bekerja secara lebih optimal, karena lingkungan kerja yang menyenangkan dan nyaman akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga produktivitas akan meningkat (Ardana dalam Moulana dkk, 2017)

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya *research gap* dari variabel independen dan variabel intervening yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.1

***Research gap* Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas**

	Hasil penelitian	Peneliti
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas	Terdapat Pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	1. Rina Damayanti 2. Donny Andika Putra 3. Emanuel Majekodunni Ajala 4. M. Taufique Tahir
	Terdapat pengaruh negatif antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	1. Abdul Rachman Saleh

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber

Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang diteliti oleh Rina Damayanti, Donny Andika Putra, Emanuel Majekodunni Ajala dan M. Taufique Tahir menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan Abdul Rachman Saleh yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Permasalahan terkait dengan lingkungan kerja memang sangat penting untuk diperhatikan karena kondisi dan suasana lingkungan kerja akan mempengaruhi setiap karyawan dalam bekerja, kondisi tersebut juga akan mempengaruhi hasil

kerja mereka setiap hari. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga diharapkan kepuasan kerja karyawan dapat dicapai.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terjadi dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Umar, 2000). Kepuasan kerja menyangkut persepsi atau perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, dapat dikatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan timbul dari sesuatu yang sama yaitu dimana karyawan akan merasa puas atau tidak puas terhadap beban pekerjaannya. Dengan demikian apabila karyawan memiliki kepuasan terhadap beban tugas mereka, maka akan tercipta produktivitas dalam diri karyawan untuk bekerja secara optimal sehingga tujuan perusahaan akan mudah untuk dicapai.

Tabel 1.2

***Research gap* Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas**

	Hasil penelitian	Peneliti
PengaruhKepuasan Kerja terhadap Produktivitas	Terdapat Pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	Ametya Dwi Sentanu
	Tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	Deden Misbahuddin Muayyad

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber

Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang diteliti oleh Amtya Dwi Sentanu menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Deden Misbahuddin Muayyad yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kepuasan kerja dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan bagi diri karyawan dalam bekerja. Perasaan puas dapat terlihat dalam diri seorang karyawan jika sudah dapat mewujudkan apa yang menjadi tolok ukurnya dalam bekerja. Sebaliknya jika karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaannya, maka akan berdampak terhadap perusahaan itu sendiri. Maka dari itu, kepuasan kerja seorang karyawan dalam bekerja harus selalu diperhatikan oleh pimpinan.

Objek dari penelitian ini adalah BMT UGT Sidogiri yang merupakan lembaga keuangan mikro syariah yang bergerak pada pertumbuhan sektor usaha mikro yang aktivitasnya berlandaskan pada aturan-aturan syariah dan menitikberatkan perhatian pada perekonomian rakyat khususnya di pasar-pasar tradisional. BMT UGT Sidogiri pada saat ini sudah memiliki 230 unit Layanan Baitul Maal wat Tamwil dan 1 Unit Pelayanan Transfer. Dalam pelaksanaan usahanya BMT UGT Sidogiri menerapkan sistem manajemen rasul yakni shiddiq (jujur), tabligh (transparan), amanah (dapat dipercaya) dan fathonah (profesional).

Berdasarkan informasi awal dari wawancara dengan pimpinan BMT UGT Sidogiri menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan fasilitas yang ada di kantor BMT UGT Sidogiri dirasa masih belum dapat memenuhi kebutuhan para karyawannya. Disisi lain dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya

pimpinan juga harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang ada disekitar para karyawannya sehingga dapat memberikan kepuasan kerja kepada karyawannya.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas dan hasil penelitian terdahulu yang berbeda maka peneliti tertarik untuk meneliti variabel-variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu **“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*di BMT UGT Sidogiri”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan maka rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BMT UGT Sidogiri?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BMT UGT Sidogiri ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BMT UGT Sidogiri?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan BMT UGT Sidogiri ?

1.3 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BMT UGT Sidogiri.
2. Untuk membuktikan pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BMT UGT Sidogiri.
3. Untuk membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BMT UGT Sidogiri.
4. Untuk membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan BMT UGT Sidogiri.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan tentang lingkungan kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan dalam dunia kerja dan mendapat pengetahuan di bidang sumber daya manusia yang tidak diperoleh selama masa perkuliahan serta mendorong peneliti untuk berfikir secara kritis dan sistematis dalam menghadapi permasalahan yang terjadi.

2. Bagi BMT UGT Sidogiri

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kepuasan kerja untuk mencapai produktivitas karyawan BMT UGT Sidogiri.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dijadikan salah satu referensi atau sebagai bahan perbandingan untuk masalah-masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan.



BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2012) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Knalpot Diesel Timbul Jaya Ngunut Tulungagung”, 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. $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Donny Andika Putra (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Refi Chemical Industri”, alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala lingkungan kerja ($\alpha=0,814$) dan skala produktivitas karyawan ($\alpha=0,824$). Metode kuantitatif korelasional dengan analisis regresi sederhana digunakan dalam penelitian ini. Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dan dampak yang positif antara variabel lingkungan

kerja terhadap Produktivitas Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan sumbangan efektivitas lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan sebesar 38.7%.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Saleh (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang”, teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi berganda. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa 1) variabel disiplin kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, 2) variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, 3) variabel etos kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, 4) variabel lingkungan kerja mempunyai hasil negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lulu Novena Sitinjak (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi pada karyawan PT. Mitra pinasthika mustika rent Tangerang Selatan)”, berdasarkan hasil uji t variabel lingkungan kerja fisik terhadap variabel kepuasan kerja karyawan diperoleh nilai signifikansi t sebesar 0,022. Hasil uji t variabel lingkungan kerja non fisik terhadap variabel kepuasan kerja karyawan diperoleh nilai signifikansi t sebesar 0,000. Sedangkan berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda lingkungan kerja fisik dan

lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dengan diperolehnya nilai *adjust R square* sebesar 51,8%.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh I Ketut R. Sudiardhita, dkk (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik Televisi Republik Indonesia”, teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dan regresi linier berganda serta pengambilan sampel menggunakan teknik stratified *random sampling*. Berdasarkan hasil dari pengumpulan data yang diolah menggunakan SPSS 19.0. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa: 1) lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, 2) motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan 3) lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan besar pengaruhnya 34.9%.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Suharno Pawirosumarto, dkk (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “*The Effect Of Work Environment, Leadership Style, And Organizational Culture Towards Job Satisfaction And Its Implication Towards Employee Performance In Parador Hotels And Resorts, Indonesia*”, teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan SEM- *Partial Least Square* dan pengambilan sampel menggunakan *proportionate stratified sampling* dengan menggunakan metode *accidental sampling*. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa lingkungan kerja, gaya

kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap pada kepuasan kerja karyawan dan hanya gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan itu bukan variabel moderasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Abdul Raziq dan Raheela Maulabakhsh (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “ *Impact of Working Environment on Job Satisfaction*”, teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan pengumpulan data melalui survei kuesioner serta pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ajala (2012) dalam penelitiannya yang berjudul “*The Influence of Workplace Environment on Workers' Welfare, Performance and Productivity*”, penelitian ini menggunakan penelitian survei deskriptif tipe *ex-post facto* dan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik random sampling serta pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner terstruktur dengan tiga sub-bagian, kemudian data analisis dengan rata-rata prosentase sederhana. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa fitur tempat kerja dan jaringan komunikasi yang baik berpengaruh pada kesejahteraan, kesehatan moral pekerja, efisiensi dan produktivitas kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tahir (2015) dalam penelitiannya yang berjudul "*Impact of Working Environment on Employee's Productivity: A Case Study of Banks and Insurance Companies in Pakistan*", penelitian ini menggunakan *cross sectional data analysis* dan survei lapangan dengan menggunakan kuesioner. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa lingkungan kerja membantu meningkatkan tingkat produktivitas karyawan. Faktor-faktor seperti dukungan atasan, hubungan baik dengan rekan kerja, pelatihan dan pengembangan, insentif, pengakuan dan beban kerja yang sesuai sangat membantu mengembangkan lingkungan kerja dan memiliki dampak yang positif terhadap tingkat produktivitas karyawan dalam organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Sentanu (2019) dalam penelitiannya yang berjudul "Hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan Bank X", penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis data *product moment* menggunakan SPSS. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan Bank X. Variabel kepuasan memiliki rerata empirik (RE) sebesar 108,43, sedangkan variabel produktivitas kerja memiliki rerata empirik (RE) sebesar 71,72 yang memiliki kategori yang tergolong tinggi serta sumbangan efektif dari variabel kepuasan kerja dengan produktivitas kerja yakni sebesar 19,6%.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muayyad (2016) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas

kerja pegawai Bank Syariah X kantor wilayah II”, penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif dan kausal (eksplanatory) dengan metode analisis data uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Anitasari (2008) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada empat perusahaan tenun serat alam, Gamplong Moyudan, Sleman”, penelitian ini menggunakan analisis korelasi product moment dan analisis regresi linier berganda. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/ Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Damayanti. 2012. “Pengaruh lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Knalpot Diesel Timbul Jaya Ngunut Tulungagung”	Lingkungan Kerja (X), Produktivitas Kerja (Y)	Kuantitatif, Analisis Regresi	Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel produktivitas kerja karyawan
2.	Putra. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap	Lingkungan Kerja (X), Produktivitas Kerja (Y)	Kuantitatif korelasional, Regresi sederhana	Terdapat pengaruh dan dampak yang positif antara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas

	Produktivitas Karyawan Di PT. Refi Chemical Industri			karyawan sebesar 38.7%
3.	Saleh. 2018. Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Inko Java Semarang	Disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X 2), etos kerja (X3), lingkungan kerja (X4), produktivitas kerja (Y)	uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi berganda	<ul style="list-style-type: none"> - variabel disiplin kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja - variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja - variabel etos kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja - variabel lingkungan kerja mempunyai hasil negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
4.	Sitinjak. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi pada karyawan PT. Mitra pinasthika mustika rent Tangerang Selatan)	Lingkungan Kerja (X), Kepuasan Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	<ul style="list-style-type: none"> - Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja dengan nilai 0,022 - Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja dengan nilai 0,000 - Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja dengan nilai <i>adjust R square</i> sebesar 51,8%
5.	Sudiardhita, dkk. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik Televisi Republik Indonesia	Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Regresi Linier Sederhana	<ul style="list-style-type: none"> - Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja - Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja - Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel

				lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja dengan nilai 34.9%
6.	Pawirosumarto, dkk. 2016. <i>The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture Towards Job Satisfaction and Its Implication Towards Employee Performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia</i>	<i>Work environment, leadership style, organizational culture, job satisfaction, employee performance</i>	Analisis statistik deskriptif dan SEM- <i>Partial Least Square</i>	Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan hanya gaya kepemimpinan yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7.	Raziq dan Raheela. 2015. <i>Impact of Working Environment on Job Satisfaction</i>	<i>Work environment, job satisfaction</i>	Metode kuantitatif dan pengumpulan data melalui kuesioner serta menggunakan simple random sampling	Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
8.	Ajala. 2012. <i>The influence of Workplace Environment on Workers' welfare Performance and Productivity</i>	<i>Workplace environment, worker's welfare performance and productivity</i>	Metode survei deskriptif tipe ex-post facto, random sampling dan kuesioner terstruktur dengan tiga sub-bagian	Hasil menunjukkan bahwa fitur tempatkerja dan jaringan komunikasi yang baik dapat berpengaruh pada kesejahteraan, kesehatan moral pekerja, efisiensi dan produktivitas kerja
9.	Tahir. 2015. <i>Impact of Working Environment on Employee's Productivity: A Case Study of Banks and Insurance Companies in Pakistan</i>	<i>Work environment, employee's productivity</i>	Metode cross sectional data analysis dan survei lapangan menggunakan kuesioner	Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa lingkungan kerja membantu meningkatkan tingkat produktivitas karyawan
10.	Sentanu. 2019. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bank X	Kepuasan kerja, produktivitas kerja karyawan	Kuantitatif, analisis <i>product moment</i> dan SPSS.16	Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan Bank X
11.	Muayyad. 2016. Pengaruh kepuasan	Kepuasan kerja (X),	Deskriptif dan kausal, uji	Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa

	kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Bank Syariah X kantor wilayah II	produktivitas kerja (Y)	validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas	kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai
12.	Anitasari. 2008. Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada empat perusahaan tenun serat alam, Gamplong Moyudan, Sleman	Lingkungan kerja (X), kepuasan kerja (Z), produktivitas kerja karyawan (Y)	Korelasi <i>product moment</i> , analisis regresi linier berganda	Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Lingkungan Kerja

2.2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagian kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (Terry, 2006: 23). Sedangkan Sedarmayanti (2009:21) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Adapula Nitisemito (2000) dalam Ismail (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dikembangkan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap pengerjaan beban tugas yang

diberikan oleh atasannya. Keberadaan suatu perusahaan sebagai sistem yang terbuka (*Open system*) termasuk departemen Sumber Daya Manusia tidak lepas dari tantangan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yakni, lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan hal-hal disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas pekerja yang dibebankan. Dengan begitu, didalam perusahaan lingkungan yang kondusif sangat diperlukan sehingga timbul semangat kerja yang tinggi didalam diri para karyawan dan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

2.2.1.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009:26) menjelaskan bahwa secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik ini dapat diartikan dengan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya dan lain-lain). Lingkungan perantara dapat juga disebut dengan lingkungan kerja yang

mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain)

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

2.2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:28) faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan pegawai adalah:

- a. Penenerangan/ cahaya ditempat kerja
- b. Temperatur ditempat kerja
- c. Kelembapan ditempat kerja
- d. Sirkulasi udara ditempat kerja
- e. Kebisingan ditempat kerja
- f. Bau tidak sedap
- g. Dekorasi ditempat kerja
- h. Musik ditempat kerja
- i. Keamanan ditempat kerja

2.2.1.4 Indikator Lingkungan Kerja

Pembahasan mengenai lingkungan kerja bertujuan untuk dapat membentuk sikap karyawan yang positif sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Untuk mengukur variabel lingkungan kerja dilakukan berdasarkan indikator yang mempengaruhinya. Menurut Sedarmayanti (2001:146) indikator lingkungan kerja adalah, sebagai berikut:

- a. Penerangan
- b. Suhu udara
- c. Sirkulasi udara
- d. Ukuran ruang kerja
- e. Tata letak ruang kerja
- f. Privasi ruang kerja
- g. Kebersihan
- h. Suara bising
- i. Penggunaan warna
- j. Peralatan kantor
- k. Keamanan kerja
- l. Musik di tempat kerja
- m. Hubungan antar karyawan di tempat kerja
- n. Hubungan karyawan dengan pemimpin perusahaan di tempat kerja

Berbeda dengan pendapat Pawirosumarto (2016) dalam penelitiannya yang berjudul *The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture Towards Job Satisfaction and Its Implication Towards Employee*

Performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia, yang menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. *Satisfactory working atmosphere*
- b. *Supportive working atmosphere*
- c. *Harmonious relationship*
- d. *No mutual intrigue*
- e. *Full equipment*
- f. *Modern equipment*

2.2.1.5 Lingkungan Kerja Perspektif Islam

Manusia sebagai makhluk yang diciptakan oleh Allah sebagai khalifah yang paling sempurna di muka bumi ini karena mempunyai akal pikiran, di anjurkan untuk melindungi segala ciptaan yang telah diciptakan oleh-NYA di bumi seperti hewan, tumbuhan, air, tanah, dan lain sebagainya untuk kelangsungan hidup makhluk-makhluk ciptaan-NYA baik dimasa sekarang dan di masa yang akan datang.

Kebersihan dan kelestarian lingkungan menjadi keharusan umat manusia untuk menjaganya, karena Allah menyukai kebersihan dan keindahan. Kebersihan dan keindahan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja dan kegairahan dalam bekerja (Nitisemito, 1986:191). Manusia memiliki tugas untuk menjaga lingkungan, memanfaatkan dan mengelola lingkungan dengan benar serta

melarang untuk berbuat kerusakan di muka bumi. Seperti yang telah dijelaskan didalam Al-Qur'an sebagai berikut:

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ
(59)

Artinya: “ Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik”. (Qs. AL-A'raaf: 56)

Ayat tersebut menjelaskan tentang larangan berbuat kerusakan dimuka bumi, karena Allah menciptakan lingkungan dan segala sesuatu di dalamnya untuk diambil manfaatnya dan dikelola dengan cara yang benar dan bukan untuk dirusak. Dalam surat Ali-Imran: 159, yang berbunyi:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ صَلَّىٰ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَأَنْفَضُوا مِنْ حَوْلِكَ صَلَّىٰ فَاعْفُ
عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ صَلَّىٰ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ
(159)

Artinya: “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampunan bagi mereka dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.”

Ayat tersebut menjelaskan bahwasanya pimpinan mempunyai peran untuk menjadi contoh dan teladan serta bersikap ramah bagi karyawan yang ada di lingkungannya. Tidak hanya atasan, karyawan yang lain juga harus dapat bersikap

lemah lembut, penyayang dan sopan terhadap sesama rekan kerjanya. Dan musyawarah merupakan suatu kegiatan yang dapat menghubungkan antar sesama karyawan agar tidak terjadi kesalahpahaman, sehingga lingkungan ditempat kerja akan menjadi nyaman dan kondusif.

Adapun hadits yang memperkuat penjelasan tentang lingkungan kerja sebagai berikut:

حَدَّثَنَا أَحْمَدُ بْنُ يُونُسَ حَدَّثَنَا زَائِدَةُ حَدَّثَنَا السَّائِبُ بْنُ حَبِيشٍ عَنْ مَعْدَانَ بْنِ أَبِي طَلْحَةَ الْيَعْمَرِيِّ عَنْ أَبِي الدَّرْدَاءِ قَالَ سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ مَا مِنْ ثَلَاثَةٍ فِي قَرْيَةٍ وَلَا بَدْوٍ وَلَا تَقُمْ فِيهِمُ الصَّلَاةُ إِلَّا قَدْ اسْتَحْوَذَ عَلَيْهِمُ الشَّيْطَانُ فَعَلَيْكَ بِالْجَمَاعَةِ فَإِنَّمَا يَأْكُلُ الذِّبُّ الْقَاصِيَةَ قَالَ زَائِدَةُ قَالَ السَّائِبُ يَعْنِي بِالْجَمَاعَةِ الصَّلَاةَ فِي الْجَمَاعَةِ

Artinya: “Telah menceritakan kepada kami (Ahmad bin Yunus) telah menceritakan kepada kami (Za’idah) telah menceritakan kepada kami (As- Sa’ib bin Huasy) dari (Ma’dan bin Abi Thalhah Al- Ya’muri) dari (Abu Ad- Darda’) dia berkata: saya pernah mendengar Rasulullah SAW bersabda: “tidaklah tiga orang di suatu desa atau lembah yang tidak didirikan sholat berjamaah di lingkungan mereka. Karena itu tetaplah kalian berjamaah, karena sesungguhnya serigala itu hanya akan memakan kambing yang sendirian (jauh dari kawan-kawannya).” As- Saib berkata: maksud berjamaah adalah sholat secara berjamaah.”

Berdasarkan ayat dan hadits diatas umat manusia diharuskan untuk bersikap lapang dada, lemah lembut dan mendirikan lingkungan yang baik ditempat kerja. Oleh karenanya, dengan bersikap lapang dada, lemah lembut akan dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan puas dengan hasil pekerjaannya dan produktivitas karyawan dapat meningkat.

2.2.2 Produktivitas Kerja

2.2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2009:99) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif. Sedangkan menurut Tohardi (2002:448) mengemukakan bahwa, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan hari ini lebih baik daripada hari kemarin dan esok lebih baik daripada hari ini.

Sedangkan menurut (Kussrianto, 1990 dalam Sutrisno, 2009:102) produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah sikap mental yang selalu mencari perbaikan di dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga dapat efisien dan efektif.

2.2.2.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, menurut pendapat Kuna Winaya (1989) dalam Ardana, dkk (2012:270) yaitu sebagai berikut :

1. Pendidikan

Tenaga kerja yang berpendidikan lebih mudah mengerti tentang hal-hal yang diperintahkan untuk mengerjakannya. Cepat tanggap, cepat menerima pendapat, dan pandangan orang lain atau dari pimpinan

2. Keterampilan

Makin terampil kerja itu, makin cepat ia mengerjakan sesuatu itu akibat sudah sangat terlambat. Jadi bekerja dengan sangat proporsional

3. Disiplin

Tenaga kerja yang bersifat disiplin itu karena ia selalu taat kepada segala aturan tertulis yang ada, sangat mudah ditertibkan dan bekerja dengan sungguh atau serius

4. Sikap Mental dan etika kerja

Karena tenaga kerja itu bersikap mental dan beretika kerja, pada umumnya mempunyai tanggung jawab dan bekerja dan sungguh-sungguh pada setiap tugas yang diberikan kepadanya

5. Motivasi

Tenaga kerja perlu dirangsang dan didorong untuk dapat lebih bergairah dan antusias melaksanakan pekerjaan itu

6. Gizi dan kesehatan

Sangat dipentingkan untuk kekuatan fisik tenaga kerja itu sehingga dirasa agar selalu dalam menunaikan tugasnya

7. Tingkat penghasilan

Tenaga kerja bekerja untuk tujuan mendapatkan penghasilan guna menghidupi dirinya beserta keluarganya secara layak

8. Jaminan sosial

Jaminan sosial merupakan suatu yang dapat menambah pendapatan tenaga kerja beserta keluarga

9. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan kerja dan iklim kerja cukup juga berperan agar tenaga kerja dapat bekerja tenang dan aman tanpa suatu gangguan yang dirasakan dalam bekerjanya

10. Hubungan industrial pancasila

Hubungan kerja yang sangat manusiawi dalam perlakuan bagi tenaga kerja akan dapat lebih menjamin ketenangan kerja karyawan

11. Teknologi

Makin profesional dan terampilnya tenaga kerja dapat mempercepat proses kerja tenaga tersebut

12. Sarana produksi

Sarana produksi sangat penting untuk bekerjanya tenaga kerja lebih sempurna

13. Manajemen

Baik buruknya manajemen dalam suatu organisasi sangat pula menentukan betah tidaknya atau tenang tidaknya karyawan itu bekerja. Kepemimpinan yang kurang terpuji dari seorang pimpinan organisasi dapat menyebabkan merosotnya semangat kerja karyawan

14. Kesempatan berprestasi

Diberikan suatu kesempatan bagi karyawan dalam berprestasi sangat perlu diusahakan dalam rangka pengembangan karya tersebut.

2.2.2.3 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2009:104) produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada dalam perusahaan. Adanya produktivitas menandakan bahwa karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sebagaimana yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja terdapat beberapa indikator yang mempengaruhinya, yakni sebagai berikut :

1. 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 diembankan kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.2.2.4 Produktivitas Perspektif Islam

Produktivitas kerja merupakan konsep yang sangat penting dalam kehidupan kerja, sebagaimana agama Islam sangat menghargai dan mendorong serta memandang positif terhadap produktivitas, produktivitas dalam kerja sangat dibutuhkan sehingga apa yang telah mereka lakukan dalam artian disini adalah selalu produktif dalam bekerja, maka Allah akan memberikan balasan atau ganjaran yang setimpal dengan usaha yang telah mereka lakukan atau dengan kata lain mereka akan mendapatkan yang sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam QS. An-Nisa : 95 sebagai berikut :

لَا يَسْتَوِي الْقَاعِدُونَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ غَيْرِ أُولِي الضَّرَرِ وَالْمُجَاهِدُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ
 ج فَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ عَلَى الْقَاعِدِينَ دَرَجَةً ج وَكُلًّا وَعَدَّ اللَّهُ الْحَسَنَى ج
 وَفَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ عَلَى الْقَاعِدِينَ أَجْرًا عَظِيمًا (95)

Artinya : *“Tidaklah sama antara orang beriman yang duduk (yang tidak turut berperang) tanpa mempunyai uzur (halangan) dengan harta dan jiwanya. Allah melebihkan derajat orang-orang yang berjihad dengan harta dan jiwanya atas orang-orang yang duduk (tidak ikut berperang tanpa halangan). Kepada masing-masing, Allah menjanjikan (pahala) yang baik (surga) dan Allah melebihkan orang-orang yang berjihad atas orang yang duduk dengan pahala yang besar”*.

Rasulullah SAW, bersabda dalam Tafsir Al- Qurtubi :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُؤْمِنَ الْمُحْتَرِفَ الضَّعِيفَ الْمُتَعَفِّفَ وَيُبْغِضُ السَّائِلَ الْمُلْحِفَ

Artinya: *“ Sesungguhnya Allah mencintai seorang beriman yang sekalipun lemah, tetapi ia produktif dan selalu menjaga harga dirinya (tidak mau meminta-minta) dan Allah membenci tukang peminta-minta yang pemaksa”*.

Dari ayat dan hadits diatas dapat dikatakan bahwa, apabila hal tersebut dilaksanakan dengan baik, maka sesuai dengan QS. An-Nisa ayat 95 Allah akan memberikan imbalan bagi kita pahala yang amat besar (surga). Dapat dikatakan pula, apabila kita bekerja secara produktif maka Allah akan memberi nikmat kepada hamba-NYA. Islam juga menjelaskan bahwa sangat mendorong dan menghargai produktivitas.

2.2.3 Kepuasan Kerja

2.2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2006:475) kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Sedangkan menurut Handoko (2000:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Demikian pula menurut Hasibuan (2013:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Sehingga dapat diambil garis tengah kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang dimiliki oleh karyawan dalam kerjanya serta suasana hati karyawan yang diterapkan dalam lingkungan kerja baik secara fisik maupun psikologis.

Terdapat beberapa teori yang menjelaskan tentang kepuasan kerja. Menurut Wexly dan Yulk (1977) dalam As'ad (2004:104) menerangkan bahwa, pada dasarnya teori tentang kepuasan kerja yang lazim dikenal ada tiga macam, yaitu:

1. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter. Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Locke menjelaskan bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung pada *discrepancy* antara *should be* dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas, karena hal tersebut merupakan sesuatu yang sangat pribadi bagi masing-masing individu, tergantung bagaimana individu tersebut mempersiapkan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan dan hasil keluarnya.

2. Teori keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adams. Menurut teori ini, individu akan merasa puas atau tidak puas, tergantung dengan apakah individu tersebut merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi. Puas atau tidak puasnya individu diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan individu lain. Elemen dari *equity* ada tiga, yaitu: *input*, *out come*, *comparison person*. Yang dimaksud dengan *input* adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan, misalnya: pendidikan, pengalaman kerja dan kemampuan. *Out comes* adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan

sebagai hasil dari pekerjaannya, seperti: gaji, penghargaan dan simbol status. Sedangkan yang dimaksud dengan *comparison person* adalah bagaimana ia membandingkan rasio *input- output* dirinya dengan orang lain.

3. Teori dua faktor (*Two factor Theory*)

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Herzberg. Menurut teori ini, prinsip yang digunakan adalah kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda artinya, kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan merupakan suatu variabel yang kontinu. Herzberg (1959) dalam As'ad (2004:108) membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok, yaitu:

a. Kelompok *satisfier* atau motifator

Merupakan faktor-faktor atau situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemungkinan untuk berkembang.

b. Kelompok *dissatisfier* atau *hygiene factors*

Merupakan faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: kebijakan dan administrasi perusahaan, mutu supervisi, gaji, hubungan antar individu, kondisi kerja, jaminan keamanan dan status.

2.2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Tingkat kepuasan kerja itu dipengaruhi oleh rentang yang luas dari berbagai variabel yang berhubungan dengan faktor-faktor individu, sosial, budaya, organisasi dan lingkungan (Mullin, 1993) dalam Wijono (2010:106). Berikut pembagiannya:

1. Faktor pribadi : Kepribadian, pendidikan, intelegensi dan kemampuan, usia, status perkawinan dan orientasi
2. Faktor sosial: hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja dan norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi dan organisasi informal
3. Faktor budaya: sikap-sikap yang mendasari, kepercayaan dan nilai-nilai
4. Faktor organisasi: sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakan-kebijakan personalia dan prosedur-prosedur, relasi karyawan, sifat pekerjaan, teknologi dan organisasi kerja, supervisor dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen dan kondisi-kondisi kerja
5. Faktor lingkungan: ekonomi, sosial, teknik dan pengaruh-pengaruh pemerintah

Berbeda dengan pendapat Mullin, Menurut Mangkunegara (1993:71) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yakni faktor yang terdapat dalam diri karyawan dan faktor pekerjaannya.

1. Faktor karyawan : kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja,kepribadian, emosi, cara berpikir dan sikap kerja.

2. Faktor pekerjaan : jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

2.2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut As'ad (2001) dalam Supriyanto dan Machfudz (2010:107) indikator kepuasan kerja dapat dilihat dari:

1. Kepuasan finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan, sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

2. Kepuasan fisik

Merupakan indikator yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan. Hal ini mencakup jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan suhu atau ruangan, penerangan, pertukaran udara, kondisi pekerjaan dan umur karyawan.

3. Kepuasan sosial

Merupakan indikator yang berhubungan dengan interaksi sosial antara sesama karyawan dengan atasan maupun bawahan yang berbeda jenis pekerjaannya dan lingkungan sekitar perusahaan.

4. Kepuasan psikologi

Merupakan indikator yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Hal ini mencakup minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

2.2.3.4 Kepuasan Kerja Perspektif Islam

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian individu terhadap kegiatan yang disenanginya, makin tinggi pula kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dalam agama Islam, kepuasan kerja merupakan suatu konsep diri serta proses dimana dalam melakukan pekerjaan agar mendapat keridhoan dari Allah SWT. Kepuasan kerja sendiri diterangkan dalam Al-qur'an surat At-Taubah ayat 59 yang berbunyi:

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ (59)

Artinya : *“Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasul-Nya kepada mereka, dan berkata: “Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) Rasul-Nya. Sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah”, (tentulah yang demikian itu lebih bagus bagi mereka).*

Dari ayat tersebut dapat dijelaskan bahwa, manusia sebagai makhluk yang telah diciptakan-Nya harus ridho dengan apa yang telah diberikan Allah, karena karunia Allah akan diberikan kepada hamba-Nya yang taat di dunia dan di akhirat kelak. Sama halnya dengan bekerja, seorang yang bekerja dengan ikhlas, sabar

dan syukur kadang tidak menjamin menaikkan output, akan tetapi ada nilai kepuasan tertentu yang diperoleh tidak secara langsung, tidak hanya sekedar mendapatkan output. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam QS. Ibrahim ayat:

7

وَإِذْ تَأْتِيَنَّكُمْ رِيبٌ مِنْ رَبِّكُمْ لِئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ صَالِيًا وَلَئِنْ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ (7)

Artinya: *“Dan tatkala tuhan kamu memaklumkan: Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti kami akan menambah (nikmat) kepadamu dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih.”*

Dari penjelasan ayat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa umat manusia dituntut untuk selalu bersyukur atas nikmat yang telah diberikan oleh Allah SWT terutama yang berkaitan dengan kepuasan dalam bekerja, karena agama Islam menganjurkan untuk selalu menerima (puas) dalam bekerja yang tentunya harus diimbangi dengan sikap syukur dan terus berusaha.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan antara lingkungan kerja dan Kepuasan kerja

Menurut Nitisemito (2000:193) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Adanya lingkungan kerja yang nyaman akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang

kurang nyaman akan mengakibatkan turunnya kepuasan kerja karyawan sehingga berdampak pada turunnya produktivitas karyawan. Lingkungan kerja merupakan variabel yang mempunyai pengaruh cukup besar terhadap motivasi kerja karyawan (Wursanto, 2005 dalam Handaru, Utomo dan Sudiardhita, 2013).

Berdasarkan pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong para karyawan agar termotivasi dalam bekerja sehingga kepuasan kerja karyawan dapat diperoleh. Dari penjelasan di atas maka, hipotesis yang diajukan adalah:

Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

2.3.2 Hubungan antara Kepuasan kerja dan Produktivitas kerja

Menurut Hasibuan (2003) dalam Veranita dan Janatun (2013) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Veitzhal Rivai (2008) dalam Veranita dan Janatun (2013) mengemukakan kepuasan yang akan dirasakan oleh individu-individu apabila ia mengalami :

1. Apabila hasil atau imbalan yang didapatkan individu tersebut lebih dari yang diharapkan. Setiap individu mempunyai masing-masing target yang berbeda, sehingga apabila individu tersebut termotivasi untuk

mendapatkan target tersebut mereka akan bekerja keras, sehingga hasil dari kerja keras tersebut akan membuat individu merasa puas.

2. Apabila hasil yang dicapai lebih besar dari yang ditetapkan. apabila individu memperoleh hasil yang lebih besardari standar yang ditetapkan oleh perusahaan, maka individu tersebut mempunyai tingkat produktivitas yang tinggi dan layak untuk memperoleh *reward* dari perusahaan.
3. Apabila yang didapat oleh karyawan sesuai dengan persyaratan yang diminta atau ditambah dengan ekstra yang menyenangkan konsisten setiap saat dapat ditingkatkan setiap waktu.

Sejalan dengan penjelasan teori diatas, Wibowo dalam Veranita dan Janatun (2013) mengemukakan bahwa kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Dapat disimpulkan dari beberapa pendapat teori diatas bahwa kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan apabila karyawan tersebut dapat menumbuhkan masing-masing motivasi yang ada pada dirinya sehingga produktivitasnya akan meningkat serta beban pekerjaan mereka dapat terselesaikan sesuai dengan target yang ingin dicapai oleh perusahaan. Dari hasil penelitian tersebut, maka rumusan hipotesis yang diajukan adalah :

Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

2.3.3 Hubungan antara Lingkungan kerja dan Produktivitas karyawan

Dalam hubungannya dengan upaya untuk meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, salah satu langkah yang dapat ditempuh adalah dengan meningkatkan atau memperbaiki situasi atau kondisi lingkungan kerjanya. Hal ini dimaksudkan dengan tersedianya fasilitas-fasilitas dalam lingkungan perusahaan, karyawan dapat terpacu untuk meningkatkan produktivitas kerjanya (Anorogo dan Widiyanti, 1993:67).

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal (Mardiana, 2005 dalam Kristina, 2014). Jadi dapat disimpulkan dari pernyataan diatas, bahwa lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat meningkatkan produktivitasnya sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, yakni sesuai dengan standar yang benar dengan batas waktu yang sudah ditentukan. Dari hasil penelitian tersebut, maka rumusan hipotesis yang diajukan adalah :

Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

2.3.4 Hubungan antara Lingkungan kerja terhadap Produktivitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja

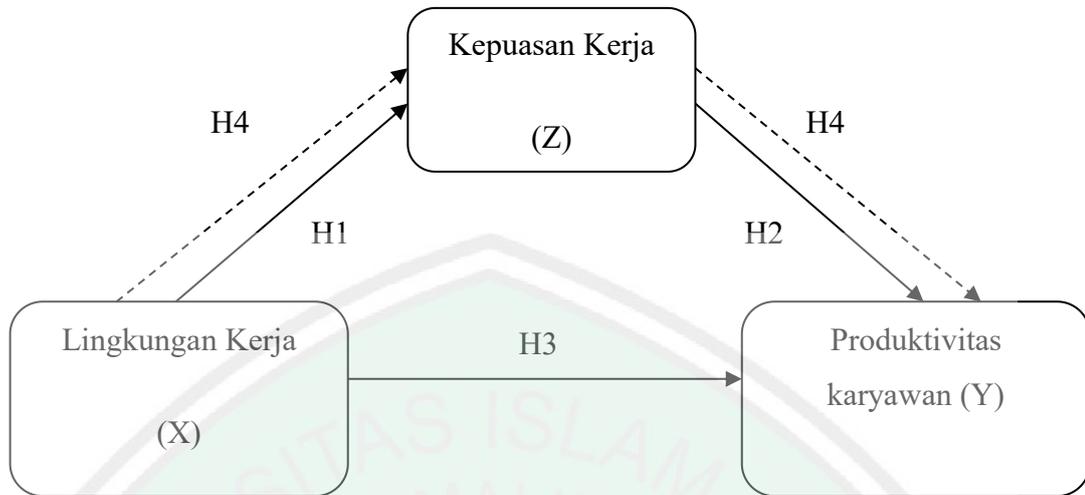
Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Lingkungan dapat dikatakan baik apabila dapat menunjang kebutuhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga karyawan akan

merasa aman dan nyaman bekerja di tempat kerja. Sebaliknya, apabila lingkungan buruk dan tidak kondusif akan menimbulkan pengaruh negatif bagi diri karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya seperti semangat kerja rendah, tingkat kesalahan dalam mengerjakan pekerjaan dan lain sebagainya.

Selain lingkungan kerja terdapat faktor yang tidak kalah penting untuk meningkatkan produktivitas kerja yaitu kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri, karena kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang karyawan yang mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2013:202). Hal ini dapat dilihat dari sikap positif karyawan dalam memandang pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapinya di lingkungan kerjanya. Oleh karena itu, peran seorang pimpinan dalam perusahaan harus dapat menciptakan suasana yang kondusif dan nyaman agar dapat memacu karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Dari penjelasan diatas maka rumusan hipotesis yang diajukan adalah :

Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja.

2.4 Model Hipotesis



Gambar 2.1 Model Hipotesis

Keterangan:

-  : Variabel terukur
-  : Pengaruh langsung
-  : Pengaruh tidak langsung

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. (Sugiyono, 2010: 96).

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan

H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan

H4 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada sifat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu yang memiliki tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan digeneralisasikan (Sugiyono, 2012:14). Dengan menggunakan pendekatan penelitian *eksplanatory* dengan tujuan untuk mengembangkan dan menguji antar variabel yang dihipotesiskan. Hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antar variabel, untuk mengetahui apakah variabel berasosiasi atau tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lainnya (Supriyanto dan Maharani, 2013:7).

3.2 Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengambil objek penelitian di Baitul Mal Wa Tamwil-Usha Gabungan Terpadu (BMT-UGT) Sidogiri yang berlokasi di Jl. Sidogiri Barat RT.03 RW. 02, Sidogiri Kecamatan Kraton, Pasuruan.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2006:72) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT-UGT Sidogiri yang berjumlah 37 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang ada dari populasi tersebut (Sugiyono, 2006:73).

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

3.5 Data dan Jenis Data

Menurut Supriyanto & Machfudz (2010:191), jenis data yang terdapat dalam penelitian ini adalah :

3.5.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diambil dari lapangan (*enumerator*) yang diperoleh melalui wawancara dan kuesioner. Data primer merupakan data yang diperoleh dan dikumpulkan secara langsung dari jawaban responden melalui kuesioner yang berkaitan dengan masalah lingkungan kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain. Dalam penelitian ini data sekunder adalah data yang diperoleh dari BMT UGT Sidogiri berupa sejarah, struktur organisasi dan jumlah karyawan.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Kuesioner

Pembagian kuesioner bertujuan untuk mengumpulkan informasi dengan menyampaikan sejumlah pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis oleh responden (Nawawi dalam Tika, 2006:60). Secara khusus tujuan pembuatan kuesioner ini adalah untuk memperoleh informasi tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

3.6.2 Wawancara

Wawancara adalah suatu bentuk pengamatan atau pengumpulan data secara tidak langsung. Pengumpulan data dengan teknik ini merupakan sebuah usaha

untuk mengumpulkan informasi dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula (Sumarsono, 2004:71). Dalam wawancara ini akan dilakukan tanya jawab langsung dengan pihak terkait yang meliputi lokasi, jumlah karyawan, dan data lainnya dengan tujuan memperoleh informasi tambahan lainnya.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Subagyo dalam Permitasari, 2017).

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang digunakan, yaitu lingkungan kerja sebagai variabel bebas, produktivitas karyawan sebagai variabel terikat dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Berikut ini disajikan definisi operasional variabel :

1. Variabel Bebas (X)

X : Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Sedarmayanti,

2009:21). Adapun indikator yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja menurut Pawirosumarto (2016) adalah:

- g. *Satisfactory working atmosphere*
- h. *Supportive working atmosphere*
- i. *Harmonious relationship*
- j. *No mutual intrigue*
- k. *Full equipment*
 - 1. *Modern equipment*
- 2. Variabel Terikat (Y)

Z : Produktivitas Karyawan

Produktivitas melambangkan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, dan merupakan suatu keyakinan bahwa pekerjaan hari ini lebih baik dari kemarin dan pekerjaan esok lebih baik daripada hari ini (Tohardi, 2002:449). Indikator yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja adalah:

- a. Kemampuan
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai
- c. Semangat kerja
- d. Pengembangan diri
- e. Mutu
- f. Efisiensi

3. Variabel Intervening (Z)

Y : Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2001:193). Adapun indikator kepuasan kerja menurut As'ad (2001) dalam Supriyanto dan Machfudz (2010:106) adalah:

- a. Kepuasan finansial
- b. Kepuasan fisik
- c. Kepuasan sosial
- d. Kepuasan psikologi

Tabel 3.1

Variabel, Indikator dan Item Pernyataan

Variabel	Indikator	Instrumen	Sumber
Lingkungan Kerja (X)	<i>Satisfactory working atmosphere</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Saya ikut serta menata ruangan kerja agar tertata dengan rapi • Ruang kerja saya sangat nyaman sangat membantu saya untuk dapat berkonsentrasi dan fokus dalam bekerja 	Pawirosumarto (2016)
	<i>Supportive working atmosphere</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Ruang kerja saya terdekorasi dengan rapi • Penerangan di tempat kerja cukup membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan • Ventilasi dan suhu udara didalam ruangan sangat sejuk dan mendukung saya dalam menyelesaikan pekerjaan 	

	<i>Harmonious relationship</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan antar rekan kerja tercipta sangat baik dan mendukung saya dalam bekerja • Pimpinan saya selalu memberikan motivasi dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan 	
	<i>Nomutual intrigue</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Terciptanya komunikasi yang baik sesama rekan kerja • Tidak adanya batasan komunikasi antara karyawan dengan pimpinan 	
	<i>Full equipment</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kelengkapan fasilitas tempat ibadah yang disediakan berfungsi dengan baik • Fasilitas toilet yang disediakan layak pakai 	
	<i>Modern equipment</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Fasilitas perlengkapan kerja kantor seperti : komputer, printer, dll. Sangat mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya 	
Produktivitas kerja (Y)	Kemampuan	<ul style="list-style-type: none"> • Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan • Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam mengerjakan tugas 	Tohardi (2002)
	Meningkatkan hasil yang dicapai	<ul style="list-style-type: none"> • Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan oleh kantor • Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik 	
	Semangat kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan • Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya 	
	Pengembangan diri	<ul style="list-style-type: none"> • Saya tetap menyelesaikan pekerjaan walau tidak dituntut untuk segera selesai 	
	Mutu	<ul style="list-style-type: none"> • Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja • Hasil kerja saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh kantor 	
	Efisiensi	<ul style="list-style-type: none"> • Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan 	

		sudah sesuai dengan standar yang telah ditentukan	
Kepuasan kerja (Z)	Kepuasan finansial	<ul style="list-style-type: none"> • Saya puas atas gaji yang diberikan karena sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab saya • Saya puas dengan pemberian tunjangan dan kesempatan promosi yang diberikan oleh kantor 	As'ad (2001)
	Kepuasan fisik	<ul style="list-style-type: none"> • Saya puas dengan jam istirahat yang diberikan oleh kantor 	
	Kepuasan sosial	<ul style="list-style-type: none"> • Saya puas bekerja sama dengan teman atau rekan sekerja saya • Saya merasa puas dengan hasil kerja yang saya lakukan selama ini 	
	Kepuasan psikologi	<ul style="list-style-type: none"> • Saya merasa puas dengan hasil kerja yang saya lakukan selama ini • Saya merasa bakat dan keterampilan saya sudah tersalurkan dalam pekerjaan ini 	

3.8 Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan Skala likert. Skala ini mengukur persetujuan atau ketidaksetujuan responden serangkaian pertanyaan yang mengukur suatu objek. Dalam prosedur likert sejumlah pertanyaan disusun dengan jawaban responden berada dalam satu kontinum yang diberi bobot sesuai dengan item, dan dalam penelitian ini bobotnya adalah 1 sampai 5, contoh alternatif jawaban yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah:

Jawaban Sangat setuju dengan skor 5

Jawaban Setuju dengan skor 4

Jawaban Netral dengan skor 3

Jawaban Tidak setuju dengan skor 2

Jawaban Sangat Tidak Setuju dengan skor 1

3.9 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.9.1 Uji Validitas

Validitas merupakan tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. Menurut Sutrisno Hadi (Supriyanto dan Maharani, 2013:47). Instrumen dikatakan valid dengan cara mengkorelasikannya antara skor butir dengan skor total bila korelasi diatas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid, sebaliknya bila korelasi r dibawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang menurut Sugiyono (1999) dalam Supriyanto & Machfudz (2010:249). Valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment* (r hitung), dimana r hitung dapat dicapai dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

n = banyak sampel

X = skor item X

Y = skor total item X

r = koefisien korelasi

Instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasinya $\geq 0,3$ dengan $\alpha = 0,05$.

3.9.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Suharsini Arikunto (Supriyanto dan Maharani, 2013:184) menyatakan bahwa realibilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach*:

$$r_{11} = [k:(k - 1)][1 - \sum \sigma_b^2 : \sigma_t^2]$$

Keterangan:

r = koefisien reliabilitas

k = jumlah pertanyaan

σ_b^2 = varian butir pertanyaan

σ_t^2 = varian skor tes

Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila koefisien alphanya $\geq 0,6$.

3.10 Uji Asumsi Klasik

3.10.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (*independent variable*). Salah satu cara untuk mengetahui gejala ini adalah dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika didalam model tidak terdapat multikolinieritas, maka nilai VIF tidak lebih dari 5 (Santoso dalam Supriyanto dan Machfudz, 2010: 253).

3.10.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan yang satu dengan yang lain. Jika residualnya memiliki varians yang sama maka terjadi homoskedastisitas.

Persamaan regresi yang baik adalah ketika terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahuinya dengan menggunakan uji koefisien korelasi *Rank Spearman*, yaitu bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0.05% maka persamaan regresi mengandung heteroskedastisitas begitu juga sebaliknya.

3.10.3 Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antar kesalahandata pada periode t dengan kesalahan data t pada periode sebelumnya. Terdapat beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya korelasi dengan menggunakan uji Durbin Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. apabila angka D-W dibawah -2, berarti terdapat autokorelasi positif
- b. apabila angka D-W diantara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi
- c. apabila angka D-W diatas +2, berarti autokorelasi bersifat negatif

3.10.4 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah nilai residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$, maka data terdistribusi normal (Supriyanto & Maharani, 2013:244).

3.10.5 Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linier atau tidak. dasar pengambilan keputusan uji linieritas ini adalah:

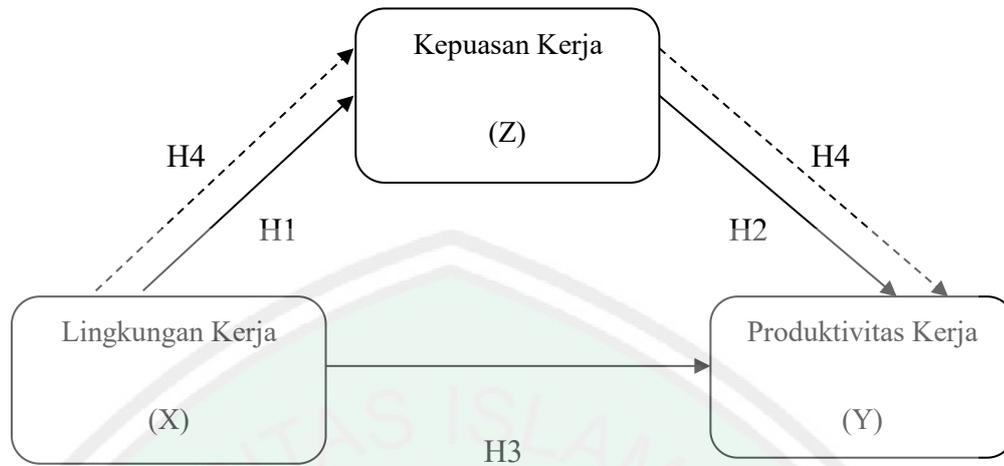
1. Jika sig. atau signifikansi pada *Deviation From Linearity* $> 0,05$ maka hubungan antar variabel adalah linier

2. Jika sig, atau signifikansi pada *Deviation From Linearity* < 0,05 maka hubungan antar variabel tidak linier (Sarjono dan Julianita, 2011:80)

3.11 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul (dalam penelitian kuantitatif). Analisis data dilakukan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) (Supriyanto dan Maharani (2013:61). *Path Analysis* atau analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) Ridwan dan Kuncoro (2008) dalam Supriyanto dan Maharani (2013:74). Menurut Ridwan bahwa koefisien jalur (*path*) adalah koefisien regresi yang distandarkan, yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku (*Z-score*). Analisis ini diolah dengan bantuan software SPSS 16, dengan ketentuan uji F pada $\text{Alpha} = 0,05$ atau $p \leq 0,05$ sebagai taraf signifikansi (Sig. F), sedangkan untuk uji T pada taraf signifikansi $\text{Alpha} = 0,05$ atau $p \leq 0,05$ yang dimunculkan dalam kode (Sig. T) dimana hal tersebut digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel tergantungnya.

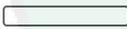
3.12 Model Analisis Path



Gambar 3.1

Analisis path variabel tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Keterangan:

-  : Variabel terukur
-  : Pengaruh langsung
-  : Pengaruh tidak langsung

BAB IV

PAPARAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1 Paparan Data Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Koperasi BMT UGT

Koperasi BMT UGT Sidogiri merupakan koperasi yang berdiri di sebelah barat pondok pesantren Sidogiri diatas tanah yang luasnya 12x25 M. BMT UGT Sidogiri mempunyai logo UGT yang diambil dari lafadz Allah yang terbalik, tujuannya agar seseorang dimanapun ia berada selalu ingat Allah. *Background* hijau yang melingkari logo UGT melambangkan koperasi ini adalah koperasi yang 100% berpijakan kepada syariat islam sedangkan warna merah melambangkan semangat juang tinggi UGT dalam memelihara amanah dan warna putih melambangkan kesucian dan transparan UGT untuk mengharap ridho dan barokah dari Allah.

BMT UGT Sidogiri didirikan oleh beberapa pengurus BMT MMU (baitul maal wat tamwil- masalah mursalah) dan orang-orang yang berada dalam satu kegiatan UGT-PPS (urusan guru tugas-pondok pesantren sidogiri) yang didalamnya terdapat PJGT (Penanggung jawab guru tugas), pimpinan madrasah, guru, alumni dan partisipan PPS yang tersebar di Jawa Timur. BMT Sidogiri mulai beroperasi di Surabaya pada tanggal 5 Rabiul Awal 1421 H/ 6 Juni 2000 M dan pada saat ini koperasi BMT UGT Sidogiri bertempat di Jl. Sidogiri RT. 03 RW. 02 kraton Pasuruan.

BMT UGT Sidogiri telah mendapat legalitas berupa:

- a. Tanggal Berdiri : 5 Rabiul Awal 1421 H/6 Juni 2000
- b. Badan hukum koperasi : 09/BH/KWK/.13/VII/2000
- c. TDP : 132626500100
- d. SIUP : 517/099/424.061/2003
- e. NPWP : 02.082.190.6-624.000
- f. Alamat : Jl. Sidogiri Barat RT. 03 RW. 02 Kraton
Pasuruan 67151 Jatim
- g. Wilayah kerja : Propinsi Jawa Timur
- h. Telp/Fax : (0343) 423521/ (0343) 423571
- i. E-mail : [bmt.ugt.pusat@gmail.com/](mailto:bmt.ugt.pusat@gmail.com)
bmt_ugt_pusat@yahoo.co.id

4.1.2 Visi dan misi

Visi :

- Terbangunnya dan berkembangnya ekonomi umat dengan landasan syari'ah Islam
- Terwujudnya budaya ta'awun dalam kebaikan dan ketaqwaan dalam bidang sosial ekonomi

Misi

- Menerapkan dan memasyarakatkan syari'at islam dalam aktivitas ekonomi
- Menanamkan pemahaman bahwa sistem syari'ah dibidang ekonomi adalah adil, mudah, dan maslahah

- Meningkatkan kesejahteraan umat dan anggota
- Melakukan aktivitas ekonomi dengan budaya STAF (Shiddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah)

4.1.3 Struktur Organisasi

Dalam BMT UGT Sidogiri, struktur organisasi disusun berdasarkan fungsi. Struktur organisasi ini dimaksudkan untuk menggambarkan diagram fungsi-fungsi, bagian-bagian atau jabatan dalam BMT UGT Sidogiri dan adanya garis komando dan susunan komunikasi yang menunjukkan bahwa didalamnya terdapat tugas, wewenang dan tanggung jawab. Struktur organisasi yang telah dirancang dan disusun secara menyeluruh termasuk bagian-bagian yang terdapat pada masing-masing unit merupakan struktur yang ada pada BMT UGT Sidogiri. Adapun struktur organisasi pada BMT GT Sidogiri adalah sebagai berikut :

Pengurus

Ketua	: H. Abdul Majid Umar
Wakil Ketua	: Ahmad Tantowie Jauhari
Wakil Ketua	: Saifulloh Muhyidin
Sekretaris	: Imron Husnan
Bendahara	: Agus Salim

Pengawas

Pengawas Syariah I	: KH. A. Fuad Noer Chasan
Pengawas Syariah II	: M. Sholeh Abd. Haq
Pengawas Manajemen	: H. A. Saifulloh Naji
Pengawas Keuangan	: H. Abdulloh Rohman

General Manager : Rawahid Ruslan

Manager Bisnis : Salim Faisal

1. Kadiv Simpan : Ahmad Budi

2. Kadiv Pembiayaan : Amin Marjono

3. Kadiv Multi Jasa : A. Erfan Afandi

Manager Keuangan : Abdus Salam

1. Kadiv Alma : Saiful Walid

2. Kadiv Akuntansi : M. Musleh

Manager SDI : M. Muchlas

1. Kadiv Personalia : Miftahul Bahri

2. Kadiv Pengembangan & Pemberdayaan Anggota : -

3. Kadiv Sarpras : Ahmad Fauzi

Manager Pengendalian Resiko : HM. Sholeh Wafie

1. Kadiv Legal & Remedial : Mahalli

2. Kadiv Peng. Aida : Rois Surahman

3. Kepala Satuan Pengendalian Internal : Ismail Khidir

4.1.4 Deskripsi Pekerjaan

Adapun untuk perincian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing jabatan dalam pelaksanaan kegiatan operasional dalam BMT UGT Sidogiri adalah :

- Staf Manajer Keuangan
 - a. Staf akuntansi dan audit internal
 - Penyajian laporan keuangan

- Pemeriksaan dan perbaikan entry data laporan keuangan
- Audit internal dan analisa keuangan
- b. Staf operasional
 - Pelaksana operasional keuangan pusat dan cabang
 - Pelaksana dalam stabilisasi likuiditas cabang
 - Pelaksana semua pembayaran dan kewajiban kepada pihak
 III Pelaksana pembayaran bisyaroh karyawan
- Staf Manajer Marketing
 - a. Staf pengembangan produk
 - Pengembangan simpanan, pembiayaan dan jasa
 - Manajemen iklan dan promosi
 - Penanganan unit transfer, urusan haji dan umroh
 - Penanganan produk fee base income (PPOB dan asuransi dll)
 - b. Staf penanganan NPF
 - Penanganan dan penyelesaian NPF
 - Penanganan proses pembiayaan
- Staf manajer SDI (Sumber Daya Insani)
 - a. Staf PSDI
 - Monitoring dan evaluasi performa kinerja SDI
 - Pengembangan SDI
 - Manajemen pendidikan dan pelatihan
 - b. Staf personalia dan umum
 - Penanganan kedisiplinan dan absensi karyawan

- Pengelola database karyawan
- Bagian umum (*Driver, OB & Security*)
- c. Staf administrasi
 - Pengembangan administrasi
 - Pembuatan dan pengarsipan surat-menyurat
 - Tata usaha kelembagaan
- d. Staf resepsionis
 - Memiliki tugas kehumasan (sebagai pusat data dan informasi secara global)
 - Menangani surat masuk dan menyalurkannya dengan dilampiri kertas disposisi kemandir atau pengurus
 - Mengatur penerimaan tamu
 - Menyusun agenda acara mandir utama dan mandir yang lain
- Staf mandir TI
 - a. Staf pengembang software
 - Pengelola software
 - Website administrator
 - Database administrator
 - b. Staf sarana dan logistik
 - Pengadaan ATK dan sarana inventaris cabang
 - Pengadaan dan perawatan sarana inventaris pusat
 - *Hardware Technical Support*

4.1.5 Produk Pembiayaan BMT UGT

- Produk Simpanan
- Tabungan Haji
- Tabungan Umrah
- Tabungan Hari Raya Idul Fitri
- Tabungan Pendidikan
- Tabungan Qurban
- Tabungan Tarbiyah
- Tabungan Berjangka
- Tabungan MDA Berjangka Plus

4.1.6 Gambaran umum responden

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada 37 orang responden karyawan BMT UGT Sidogiri, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

A. Gambaran umum responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
1	Laki-laki	37	100%
2	Perempuan	0	0%
	Jumlah	37	100%

Sumber: Data diolah, Oktober 2019

Pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa gambaran umum responden berdasarkan jenis kelamin yaitu: Laki-laki dan Perempuan, dimana jumlah keseluruhan karyawan BMT UGT Sidogiri adalah 100% Laki-laki.

B. Gambaran umum responden berdasarkan usia

Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No	Jenis Usia	Frekuensi	Prosentase
1	21-30 tahun	21	57%
2	> 30 tahun	16	43%
	Jumlah	37	100%

Sumber: Data diolah, Oktober 2019

Pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa gambaran responden berdasarkan tingkat usia yaitu usia 21-30 tahun sebanyak 21 orang (57%) dan usia > 30 tahun sebanyak 16 orang (43%).

C. Gambaran umum responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tabel 4.3

Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Prosentase
1	RA	1	3%
2	SMP	1	3%
3	SMA	21	57%
4	DIPLOMA	6	16%
5	S1	8	21%
	Jumlah	37	100%

Sumber: Data diolah, Oktober 2019

Pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa gambaan responden berdasarkan tingkat pendidikan yaitu pendidikan RA sebanyak 1 orang (3%), SMP sebanyak 1 orang (3%), SMA sebanyak 21 orang (57%), Diplomas sebanyak 6 orang (16%), S1 sebanyak 8 orang (21%). Berdasarkan karakteristik yang disebutkan diatas tingkat pendidikan responden sebagian besar berpendidikan SMA.

D. Gambaran umum responden berdasarkan masa kerja

Tabel 4.4

Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Prosentase
1	< 1 tahun	1	3%
2	1-5 tahun	26	70%
3	>5 tahun	10	27%
	Jumlah	37	100%

Sumber: Data diolah, Oktober 2019

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden sudah memiliki masa kerja antara 1-5 tahun yaitu sebanyak 70% dan terendah yaitu responden yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 tahun yaitu sebanyak 3%.

4.2 Penjabaran Variabel Penelitian

Pada sub ini akan dijabarkan mengenai item-item dari variabel penelitian lingkungan kerja (X), produktivitas karyawan (Y) dan kepuasan kerja (Z).

4.2.1 Variabel Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja diukur melalui persepsi responden terhadap 12 item lingkungan kerja yaitu ikut dalam penataan ruang kerja (X1), ruang kerja yang dapat membuat fokus (X2), ruang kerja yang rapi (X3), penerangan (X4),

suhu udara (X5), hubungan antar rekan kerja (X6), motivasi dari pimpinan (X7), komunikasi yang baik sesama karyawan (X8), tidak ada batasan komunikasi dengan pimpinan (X9), fasilitas ibadah berfungsi dengan baik(X10), fasilitas toilet layak pakai (X11), fasilitas kelengkapan kerja kantor sangat mendukung (X12). Persepsi responden terhadap lingkungan kerja disajikan dalam tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5

Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X)

Item	Jumlah Responden										Jumlah	
	STS		TS		N		S		SS			
X1	2	5.4%	1	2.7%	9	24.3%	19	51.4%	6	16.2%	37	100%
X2	0	0	1	2.7%	6	16.2%	17	45.9%	13	35.1%	37	100%
X3	1	2.7%	0	0	6	16.2%	20	54.1%	10	27.0%	37	100%
X4	0	0	0	0	2	5.4%	24	64.9%	11	29.7%	37	100%
X5	0	0	1	2.7%	9	24.3%	12	32.4%	15	40.5%	37	100%
X6	0	0	0	0	4	10.8%	11	29.7%	22	59.5%	37	100%
X7	1	2.7%	1	2.7%	2	5.4%	15	40.5%	18	48.6%	37	100%
X8	0	0	0	0	3	8.1%	12	32.4%	22	59.5%	37	100%
X9	1	2.7%	6	16.2%	6	16.2%	15	40.5%	9	24.3%	37	100%
X10	0	0	0	0	2	5.4%	17	45.9%	18	48.6%	37	100%
X11	0	0	0	0	6	16.2%	12	32.4%	19	51.4%	37	100%
X12	0	0	0	0	4	10.8%	18	48.6%	15	40.5%	37	100%

Sumber: Data diolah, Oktober 2019

Dari tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa distribusi jawaban responden untuk variabel lingkungan kerja (X) untuk item penataan ruang kerja (X1), dari 37 responden sebanyak 2 orang atau 5,4% menjawab sangat tidak setuju, 1 orang atau 2,7% menjawab tidak setuju, 9 orang atau 24,3% menjawab netral, 19 orang atau 51,4% menjawab setuju dan 6 orang atau 16,2% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar atau 67,6% dari

pegawai menyatakan bahwa karyawan juga ikut dalam menata ruang kerja mereka.

Pada item ruang kerja dapat membuat fokus (X2), dari 37 responden sebanyak 1 orang atau 2,7% yang menjawab tidak setuju, 6 orang atau 16,2% menjawab netral, 17 orang atau 45,9% menjawab setuju dan 13 orang atau 35,1% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar atau 81% menyatakan nyaman dengan ruang kerja karena dapat memberikan kefokuskan ketika bekerja.

Pada item ruang kerja yang rapi (X3), dari 37 responden sebanyak 1 orang atau 2,7% menjawab sangat tidak setuju, 6 orang atau 16,2% menjawab netral, 20 orang atau 54,1% menjawab setuju, 10 orang atau 27,0% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar atau 81,1% dari pegawai menyatakan kondisi ruang kerja yang ada di lingkungan kerja kondusif dan rapi.

Pada item penerangan (X4), dari 37 responden sebanyak 2 orang atau 5,4% menjawab netral, 24 orang atau 64,9% menjawab setuju, 11 orang atau 29,7% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar atau 94,6% dari pegawai menyatakan bahwa kondisi penerangan yang ada di lingkungan kerja sangat kondusif.

Pada item suhu udara (X5), dari 37 responden sebanyak 1 orang atau 2,7% menjawab tidak setuju, 9 orang atau 24,3% menjawab netral, 12 orang atau 32,4%

menjawab setuju dan 15 orang atau 40,5% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar atau 72,9% pegawai menyatakan bahwa suhu udara yang ada di tempat kerja sangat mendukung untuk bekerja.

Pada item hubungan sesama rekan kerja (X6), dari 37 responden sebanyak 4 orang atau 10,8% menjawab netral, 11 orang atau 29,7% menjawab setuju dan 22 orang atau 59,5% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar atau 89,2% pegawai menyatakan bahwa hubungan sesama rekan kerja satu dengan yang lain terjalin dengan baik.

Pada item motivasi dari pimpinan (X7), dari 37 responden sebanyak 1 orang atau 2,7% menjawab sangat tidak setuju, 1 orang atau 2,7% menjawab tidak setuju, 2 orang atau 5,4% menjawab netral, 15 orang atau 40,5% menjawab setuju dan 18 orang atau 48,6% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, motivasi yang diberikan oleh pimpinan sangat berpengaruh pada diri pegawai dengan prosentase sebanyak 89,1%.

Pada item komunikasi sesama karyawan (X8), dari 37 responden sebanyak 3 orang atau 8,1% menjawab netral, 12 orang atau 32,4% menjawab setuju dan 22 orang atau 59,5% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut diperoleh prosentase sebanyak 91,9% yang menyatakan bahwa komunikasi sesama karyawan didalam kantor sangat baik.

Pada item tidak ada batasan komunikasi dengan pimpinan (X9), dari 37 responden sebanyak 1 orang atau 2,7% menjawab sangat tidak setuju, 6 orang atau 16,2% menjawab tidak setuju, 6 orang atau 16,2% menjawab netral, 15 orang atau 40,5% menjawab setuju dan 9 orang atau 24,3% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut diperoleh prosentase sebesar 64,8% yang menyatakan bahwa komunikasi karyawan dengan pimpinan tidak ada batasan.

Pada item fasilitas ibadah (X10), dari 37 responden sebanyak 2 orang atau 5,4% menjawab netral, 17 orang atau 45,9% menjawab setuju dan 18 orang atau 48,6% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, diperoleh 94,5% yang menyatakan bahwa di lingkungan kerja menyediakan fasilitas tempat ibadah yang baik dan mendukung.

Pada item fasilitas toilet yang layak pakai (X11), dari 37 responden sebanyak 6 orang atau 16,2% menjawab netral, 12 orang atau 32,4% menjawab setuju dan 19 orang atau 51,4% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut maka diperoleh hasil sebesar 83,8% yang menyatakan bahwa fasilitas toilet yang disediakan di lingkungan kerja sudah terpenuhi.

Pada item fasilitas kelengkapan kerja kantor (X12), dari 37 responden sebanyak 4 orang atau 10,8% menjawab netral, 18 orang atau menjawab 48,6% menjawab setuju dan 15 orang atau 40,5% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut maka diperoleh hasil 89,1% yang menyatakan bahwa fasilitas kelengkapan kerja kantor sangat mendukung dan sudah terpenuhi.

4.2.2 Variabel Produktivitas Karyawan

Variabel produktivitas karyawan diukur melalui persepsi responden terhadap sepuluh item produktivitas karyawan yaitu mampu melaksanakan tugas dari pimpinan (Y1), keterampilan dalam bekerja (Y2), target pekerjaan tercapai tepat waktu (Y3), pekerjaan selesai dengan hasil yang terbaik (Y4), tugas selesai sebelum waktu yang ditentukan (Y5), tidak pernah mengeluh dengan tanggung jawab yang diberikan (Y6), pekerjaan selesai walau tidak dituntut untuk selesai (Y7), berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja (Y8), hasil kerja sesuai dengan kualitas kerja yang ditentukan (Y9), waktu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditentukan (Y10). Persepsi responden terhadap produktivitas karyawan disajikan dalam tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6

**Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Produktivitas
Karyawan(Y)**

Item	Jumlah Responden										Jumlah	
	STS		TS		N		S		SS			
Y1	0	0	0	0	4	10.8%	26	70.3%	7	18.9%	37	100%
Y2	0	0	1	2.7%	10	27.0%	19	51.4%	7	18.9%	37	100%
Y3	0	0	2	5.4%	6	16.2%	21	56.8%	8	21.6%	37	100%
Y4	0	0	0	0	4	10.8%	18	48.6%	15	40.5%	37	100%
Y5	0	0	1	2.7%	6	16.2%	25	67.6%	5	13.5%	37	100%
Y6	0	0	1	2.7%	10	27.0%	24	64.9%	2	5.4%	37	100%
Y7	0	0	0	0	11	29.7%	21	56.8%	5	13.5%	37	100%
Y8	0	0	0	0	1	2.7%	19	51.4%	17	45.9%	37	100%
Y9	0	0	2	5.4%	9	24.3%	22	59.5%	4	10.8%	37	100%
Y10	0	0	0	0	4	10.8%	24	64.9%	9	24.3%	37	100%

Sumber: Data diolah, Oktober (2019)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui variabel produktivitas karyawan (Y) untuk item mampu melaksanakan tugas dari pimpinan (Y1), dari 37 responden sebanyak 4 orang atau 10,8% menjawab netral, 26 orang atau 70,3% menjawab setuju, 7 orang atau 18,9% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa para sebagian besar pegawai sudah mampu melaksanakan tugas yang diberi oleh pimpinan dengan prosentase sebesar 89,2%.

Pada item keterampilan dalam bekerja (Y2), dari 37 responden sebanyak 1 orang atau 2,7% menjawab tidak setuju, 10 orang atau 27,0% menjawab netral, 19 orang atau 51,4% menjawab setuju dan 7 orang atau 18,9% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut maka prosentase yang didapatkan sebesar 70,3% yang menyatakan bahwa sebagian besar pegawai sudah dapat terampil dalam bekerja.

Pada item target pekerjaan tercapai tepat waktu (Y3), dari 37 responden sebanyak 2 orang atau 5,4% menjawab tidak setuju, 6 orang atau 16,2% menjawab netral, 21 orang atau 56,8% menjawab setuju dan 8 orang atau 21,6% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai atau sebanyak 78,4% sudah dapat menyelesaikan target pekerjaan sesuai dengan waktunya.

Pada item pekerjaan selesai dengan hasil terbaik (Y4), dari 37 responden sebanyak 4 orang atau 10,8% menjawab netral, 18 orang atau 48,6% menjawab setuju dan 15 orang atau 40,5% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data

tersebut didapatkan prosentase sebesar 89,1% yang menyatakan bahwa sebagian besar pegawai sudah dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang terbaik.

Pada item tugas selesai sebelum waktu yang ditentukan (Y5), dari 37 responden sebanyak 1 orang atau 2,7% menjawab tidak setuju, 6 orang atau 16,2% menjawab netral, 25 orang atau 67,6% menjawab setuju dan 5 orang atau 13,5% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai atau prosentase sebesar 81,1% dapat menyelesaikan pekerjaannya sebelum waktu yang ditentukan.

Pada item tidak pernah mengeluh dengan tanggung jawab yang diberikan (Y6), dari 37 responden sebanyak 1 orang atau 2,7% menjawab tidak setuju, 10 orang atau 27,0% menjawab netral, 24 orang atau 64,9% menjawab setuju dan 2 orang atau 5,4% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut diperoleh prosentase sebesar 70,3% yang menyatakan bahwa sebagian besar pegawai tidak pernah mengeluh dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan.

Pada item pekerjaan selesai walau tidak dituntut untuk selesai (Y7), dari 37 responden sebanyak 11 orang atau 29,7% menjawab netral, 21 orang atau 56,8% menjawab setuju dan 5 orang atau 13,5% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut diperoleh prosentase sebesar 70,3% yang menyatakan bahwa sebagian besar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya walau tidak dituntut untuk selesai.

Pada item berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja (Y8), dari 37 responden sebanyak 1 orang atau 2,7% menjawab netral, 19 orang atau 51,4% menjawab setuju dan 17 orang atau 45,9% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut diperoleh prosentase sebesar 97,3% yang menyatakan bahwa sebagian besar pegawai sudah berusaha untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

Pada item hasil kerja sesuai dengan kualitas kerja yang ditentukan (Y9), dari 37 responden sebanyak 2 orang atau 5,4% menjawab tidak setuju, 9 orang atau 24,3% menjawab netral, 22 orang atau 59,5% menjawab setuju dan 4 orang atau 10,8% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut diperoleh prosentase sebesar 70,3% yang menyatakan bahwa sebagian besar pegawai sudah dapat bekerja dengan kualitas yang ditentukan pimpinan.

Pada item waktu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditentukan (Y10), dari 37 responden sebanyak 4 orang atau 10,8% menjawab netral, 24 orang atau 64,9% menjawab setuju dan 9 orang atau 24,3% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut diperoleh prosentase sebesar 89,2% yang menyatakan bahwa sebagian besar pegawai sudah dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditentukan oleh pimpinan.

4.2.3 Variabel Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja diukur melalui persepsi responden terhadap tujuh item kepuasan kerja yaitu puas terhadap gaji yang diberikan (Z1), puas dengan tunjangan dan promosi (Z2), puas dengan jam istirahat (Z3), puas ketika bekerja sama dengan rekan kerja (Z4), puas karena hubungan dengan pimpinan baik (Z5),

puas dengan hasil kerja (Z6), puas dengan bakat dan keterampilan dalam bekerja (Z7). Persepsi responden terhadap kepuasan kerja disajikan dalam tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7

Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Item	Jumlah Responden								Jumlah			
	STS		TS		N		S				SS	
Z1	0	0	1	2.7%	4	10.8%	22	59.5%	10	27.0%	37	100%
Z2	0	0	0	0	10	27.0%	19	51.4%	8	21.6%	37	100%
Z3	0	0	1	2.7%	4	10.8%	27	73.0%	5	13.5%	37	100%
Z4	0	0	0	0	4	10.8%	23	62.2%	10	27.0%	37	100%
Z5	0	0	1	2.7%	5	13.5%	20	54.1%	11	29.7%	37	100%
Z6	0	0	2	5.4%	10	27.0%	18	48.6%	7	18.9%	37	100%
Z7	0	0	1	2.7%	8	21.6%	21	56.8%	7	18.9%	37	100%

Sumber: Data diolah, Oktober (2019)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa item puas terhadap gaji yang diberikan (Z1), dari 37 responden sebanyak 1 orang atau 2,7% menjawab tidak setuju, 4 orang atau 10,8% menjawab netral, 22 orang atau 59,5% menjawab setuju, 10 orang atau 27,0% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar atau 86,5% pegawai menyatakan sudah puas dengan gaji yang diberikan.

Pada item puas dengan tunjangan dan promosi (Z2), dari 37 responden sebanyak 10 orang atau 27,0% menjawab netral, 19 orang atau 51,4% menjawab setuju dan 8 orang atau 21,6% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut diperoleh prosentase sebesar 73% yang menyatakan bahwa sebagian besar pegawai sudah puas dengan tunjangan dan promosi yang diberikan oleh pimpinan.

Pada item puas dengan jam istirahat (Z3), dari 37 responden sebanyak 1 orang 2,7% menjawab tidak setuju, 4 orang atau 10,8% menjawab netral, 27 orang atau 73,5% menjawab setuju dan 5 orang atau 13,5% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut diperoleh prosentase sebesar 87% yang menyatakan bahwa sebagian besar pegawai sudah puas dengan jam istirahat yang diberikan oleh pimpinan.

Pada item puas ketika bekerja sama dengan rekan kerja (Z4), dari 37 responden sebanyak 4 orang atau 10,8% menjawab netral, 23 orang atau 62,2% menjawab setuju dan 10 orang atau 27,0% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut diperoleh prosentase sebesar 89,2% yang menyatakan bahwa sebagian besar pegawai sudah puas ketika bekerja sama dengan rekan sesama kerjanya.

Pada item puas karena hubungan dengan pimpinan baik (Z5), dari 37 responden sebanyak 1 orang atau 2,7% menjawab tidak setuju, 5 orang atau 13,5% menjawab netral, 20 orang atau 54,1% menjawab setuju dan 11 orang atau 29,7% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut diperoleh 83,8% yang menyatakan bahwa sebagian besar pegawai sudah puas karena hubungan dengan pimpinan terjalin dengan baik.

Pada item puas dengan hasil kerja (Z6), dari 37 responden sebanyak 2 orang atau 5,4% menjawab tidak setuju, 10 orang atau 27,0% menjawab netral, 18 orang atau 48,6% menjawab setuju dan 7 orang atau 18,9% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut diperoleh prosentase sebesar 67,5% yang menyatakan

bahwa sebagian besar pegawai sudah puas dengan hasil kerja yang sudah mereka dikerjakan.

Pada item puas dengan bakat dan keterampilan dalam bekerja (Z7), dari responden sebanyak 1 orang atau 2,7% menjawab tidak setuju, 8 orang atau 21,6% menjawab netral, 21 orang atau 56,8% menjawab setuju dan 7 orang atau 18,9% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut diperoleh 75,7% yang menyatakan bahwa sebagian besar pegawai sudah puas dengan bakat dan keterampilan yang dimilikinya dalam bekerja.

4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam pelaksanaan sebuah penelitian diperlukan alat bantu berupa kuesioner yang harus diuji terlebih dahulu. Syarat penting yang berlaku untuk menunjukkan sebuah instrumen dapat dipercaya yaitu harus valid dan reliabel (Supriyanto dan Maharani, 2013).

4.3.1 Uji Validitas

Syarat data validitas adalah nilai korelasi lebih besar dari 0,30. Hasil uji validitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Nilai		Keterangan
		<i>Corrected item total correlation</i>	r tabel	
Lingkungan	X1	0,120	0,325	Tidak Valid
	X2	0,472	0,325	Valid

	X3	0,609	0,325	Valid
	X4	0,197	0,325	Tidak Valid
	X5	0,574	0,325	Valid
	X6	0,559	0,325	Valid
	X7	0,702	0,325	Valid
	X8	0,394	0,325	Valid
	X9	0,505	0,325	Valid
	X10	0,525	0,325	Valid
	X11	0,517	0,325	Valid
	X12	0,575	0,325	Valid
Produktivitas	Y1	0,560	0,325	Valid
	Y2	0,703	0,325	Valid
	Y3	0,795	0,325	Valid
	Y4	0,491	0,325	Valid
	Y5	0,618	0,325	Valid
	Y6	0,518	0,325	Valid
	Y7	0,592	0,325	Valid
	Y8	0,584	0,325	Valid
	Y9	0,709	0,325	Valid
	Y10	0,650	0,325	Valid
Kepuasan	Z1	0,741	0,325	Valid
	Z2	0,651	0,325	Valid
	Z3	0,691	0,325	Valid
	Z4	0,508	0,325	Valid
	Z5	0,690	0,325	Valid
	Z6	0,569	0,325	Valid
	Z7	0,653	0,325	Valid

Sumber: Data diolah, Oktober 2019

Dari tabel 4.8 diatas dapat terlihat bahwa seluruh item pertanyaan dinyatakan valid karena *Corrected Item- Total Correlation* lebih dari 0,325 terkuali item pertanyaan untuk X1 dan X4 yang dinyatakan tidak valid karena *Corrected Item- Total Correlation* kurang dari 0,325.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Syarat data reliabel adalah nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Nilai	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,746	0,60	Reliabel
Produktivitas Karyawan	0,827	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,761	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, Oktober 2019

Dari tabel 4.9 diatas dapat terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel $> 0,60$, dengan demikian hasil penelitian tersebut reliabel.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Multikolinieritas

Tabel 4.10

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Statistik Kolinieritas		Multikolinieritas
	Toleransi	VIF	
Lingkungan Kerja (X)	0,433	2,312	Tidak Terjadi
Kepuasan Kerja (Z)	0,433	2,312	Tidak Terjadi

Sumber: Data diolah, Oktober 2019

Berdasarkan data pada tabel 4.10, maka variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinieritas karena nilai VIF $X < 5$ ($2,312 < 5$) dan nilai VIF $Z < 5$ ($2,312 < 5$).

4.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.11

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	R	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	0,125	0,462	Homoskedastisitas
Kepuasan Kerja (Z)	-0,008	0,961	Homoskedastisitas

Sumber: Data diolah, Oktober 2019

Dari tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X) dan variabel kepuasan kerja (Z) tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4.3 Uji Autokorelasi

Tabel 4.12

Hasil Uji Autokorelasi

Variabel	D-W	Autokorelasi
Lingkungan Kerja (X) Kepuasan Kerja (Z)	1,947	Tidak Terjadi

Sumber: Data diolah, Oktober 2019

Dari tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi karena nilai D-W (1,947) berada diantara -2 sampai +2.

4.4.4 Uji Normalitas

Dari uji Kolmogorov Smirnov pada SPSS diperoleh nilai 0,544 (lampiran) yang artinya asumsi normalitas sudah terpenuhi.

4.4.5 Uji Linieritas

Tabel 4.13

Hasil Uji Linieritas

Model	Sig	Keterangan
X ke Z	0,000	Tidak Linier
X ke Y	0,001	Tidak Linier
Z ke Y	0,000	Tidak Linier

Sumber: Data diolah, Oktober 2019

Dari tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa semua model pada penelitian ini tidak linier karena semua nilai sig < 0,05.

4.5 Analisis Data dan Interpretasi

4.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

4.5.1.1 Analisis Jalur

Tujuan penggunaan analisis jalur dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis mengenai variabel independen (lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Perhitungan statistik dalam analisis jalur

menggunakan analisis regresi yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini dan dibantu dengan program komputer SPSS 16.0. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14

Hasil Analisis Regresi Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
1	constant	1.708	3.904	.437	.664	Signifikan
	X	.524	.077	6.775	.000	
Dependent Variable: Z n : 37 R Square : 0,567 F _{hitung} : 45,904 Sig. F _{hitung} : 0,000						

Sumber: Data diolah, Oktober 2019

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh variabel kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

$$Z = 1,708 + 0,753X$$

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja mempunyai arahan yang positif dalam pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Jika nilai koefisien analisis jalur variabel lingkungan kerja dinaikkan satu satuan, maka kepuasan kerja di BMT UGT Sidogiri akan terjadi peningkatan sebesar 0,753 kali.

4.5.1.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Besarnya angka R square (r^2) adalah 0,567. Cara menghitung Koefisien Determinasi (KD) dengan mudah menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,567 \times 100\%$$

$$KD = 56,7\%$$

Hasil diatas menunjukkan bahwa kemampuan variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 56,7% sedangkan sisanya 43,3% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5.1.3 Uji T (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)

Untuk menguji secara parsial digunakan uji t yaitu untuk menguji secara individu variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hal ini adapun kriterianya adalah apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

Pada tabel 4.14 dapat diketahui bahwa uji t terhadap variabel lingkungan kerja (X) didapatkan t_{hitung} sebesar 6,775 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,775 > 2,032$) atau signifikansi $t < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka secara parsial variabel lingkungan kerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Z).

4.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

4.5.2.1 Analisis Jalur

Tujuan penggunaan analisis jalur dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis mengenai variabel independen (lingkungan kerja dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (Produktivitas karyawan). Perhitungan statistik dalam analisis jalur menggunakan analisis regresi yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini dan dibantu dengan program komputer SPSS 16.0. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15

Hasil Analisis Regresi Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.	Keterangan	
	B	Std. Error	Beta				
1	Constant	16.084	6.277		2.583	.014	
	X	.112	.187	.125	.600	.552	Tidak Signifikan
	Z	.652	.269	.504	2.426	.021	Signifikan
Dependent Variable: Y n : 37 R Square : 0,327 F _{hitung} : 9,751 Sig. F _{hitung} : 0,000							

Sumber: Data diolah, Oktober 2019

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh variabel produktivitas karyawan, yaitu sebagai berikut:

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara gabungan mempunyai arahan positif dalam pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan. Jika nilai koefisien analisis jalur variabel X dan Z dinaikkan satu

satuan, maka lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan di BMT UGT Sidogiri akan meningkat sebesar 0,125 (X) dan 0,504 (Z).

4.5.2.2 Koefisien Determinasi

Besarnya angka R square (r^2) adalah 0,327. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan dengan cara menghitung Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,327 \times 100\%$$

$$KD = 32,7\%$$

Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara gabungan sebesar 32,7% sedangkan sisinya sebesar 67,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

4.5.2.3 Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

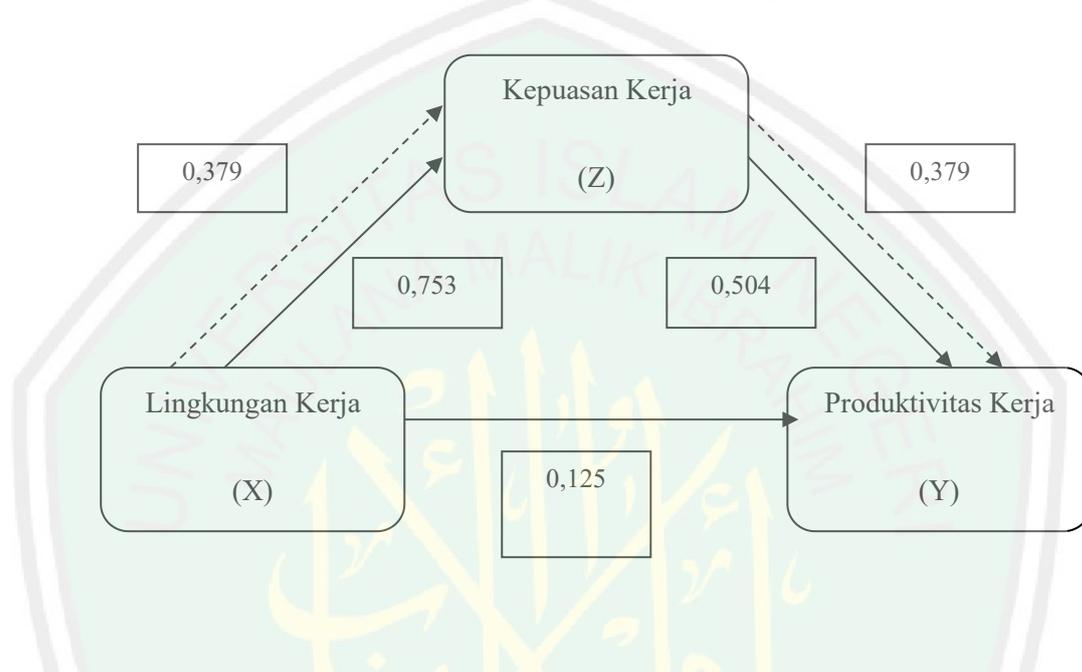
Uji hipotesis secara simultan (uji F). Adapun kriterianya adalah apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikansi $F < 0,05$ maka terdapat pengaruh antara variabel independen dan dependen dan sebaliknya.

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 9,750 dan signifikansi $F = 0,000$. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,750 > 3,28$) atau signifikansi $F < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut maka lingkungan kerja (X) dan kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y). Dalam hal ini bentuk hubungannya searah (positif) dalam artian bahwa jika variabel lingkungan

kerja dan kepuasan kerja meningkat maka produktivitas karyawan juga akan meningkat.

4.5.3 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Hasil analisis jalur dijelaskan dalam gambar diagram jalur dibawah ini:



Sumber: Data diolah, Oktober 2019

Gambar 4.1 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan secara langsung antara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan yaitu sebesar 0,125 dan terdapat pengaruh secara tidak langsung antara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan melalui variabel kepuasan kerja yaitu sebesar $(0,753 \times 0,504) = 0,379$. Dan untuk besarnya pengaruh total adalah $0,125 + 0,379 = 0,504$.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja ($p = 0,000 < 0,05$) sehingga lingkungan kerja secara langsung mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dikarenakan semakin kondusif lingkungan kerja maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat atau sebaliknya tidak kondusifnya lingkungan kerja maka kepuasan kerja akan semakin menurun.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa skor tertinggi dari variabel lingkungan kerja terdapat pada indikator hubungan antar rekan kerja. Dalam hal hubungan antar karyawan yang dimaksud adalah hubungan yang tercipta sangat baik dan dapat mendukung saat bekerja.

Hasil penelitian diatas mendukung teori Sedarmayanti (2009) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya dan pengaturan kerjanya baik secara personal ataupun kelompok. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian dari Sitinjak (2018) tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent” yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini maupun penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hubungan yang terjalin antar rekan karyawan, karyawan yang merasa nyaman dengan kondisi

lingkungan kerja juga dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Adapun hadits yang memperkuat penjelasan tentang lingkungan kerja sebagai berikut:

حَدَّثَنَا أَحْمَدُ بْنُ يُونُسَ حَدَّثَنَا زَائِدَةُ حَدَّثَنَا السَّائِبُ بْنُ حَبِيشٍ عَنْ مَعْدَانَ بْنِ أَبِي طَلْحَةَ الْيَعْمَرِيِّ عَنْ أَبِي الدَّرْدَاءِ قَالَ سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ مَا مِنْ ثَلَاثَةِ فِي قَرْيَةٍ وَلَا بَدْوٍ وَلَا تَقُمْ فِيهِمُ الصَّلَاةُ إِلَّا قَدْ اسْتَحْوَذَ عَلَيْهِمُ الشَّيْطَانُ فَعَلَيْكَ بِالْجَمَاعَةِ فَإِنَّمَا يَأْكُلُ الذَّنْبُ الْقَاصِيَةَ قَالَ زَائِدَةُ قَالَ السَّائِبُ يَعْنِي بِالْجَمَاعَةِ الصَّلَاةَ فِي الْجَمَاعَةِ

Artinya: *“Telah menceritakan kepada kami (Ahmad bin Yunus) telah menceritakan kepada kami (Za’idah) telah menceritakan kepada kami (As- Sa’ib bin Huasy) dari (Ma’dan bin Abi Thalhah Al- Ya’muri) dari (Abu Ad- Darda’) dia berkata: saya pernah mendengar Rasulullah SAW bersabda: “tidaklah tiga orang di suatu desa atau lembah yang tidak didirikan sholat berjamaah di lingkungan mereka. Karena itu tetaplah kalian berjamaah, karena sesungguhnya serigala itu hanya akan memakan kambing yang sendirian (jauh dari kawan-kawannya).” As- Saib berkata: maksud berjamaah adalah sholat secara berjamaah.”*

Berdasarkan hadits diatas umat manusia diharuskan untuk bersikap lapang dada, lemah lembut dan mendirikan lingkungan yang baik ditempat kerja. Oleh karenanya, dengan bersikap lapang dada, lemah lembut akan dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan puas dengan hasil pekerjaannya dan produktivitas karyawan dapat meningkat.

4.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan ($p = 0,021 < 0,05$) sehingga kepuasan kerja secara langsung mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dikarenakan semakin tinggi skor kepuasan kerja maka semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan atau semakin karyawan itu puas dengan pekerjaannya maka produktivitas karyawan akan meningkat. Sebaliknya, jika skor variabel kepuasan kerjanya rendah maka tingkat produktivitas karyawan akan menurun. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Sentanu (2019) tentang “ Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan Bank X” yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan produktivitas karyawan.

Pada indikator kepuasan dengan indikator karyawan puas dengan gaji, tunjangan dan kesempatan promosi, jam istirahat yang diberikan, kerja sama dengan rekan kerja, hubungan antar rekan kerja yang baik dengan pimpinan, puas dengan hasil kerja dan merasa bakat dan keterampilannya sudah tersalurkan dalam pekerjaannya cukup membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaannya sehingga produktivitasnya juga meningkat.

Dengan demikian penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Oleh karena itu, Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan termotivasi untuk bekerja lebih giat dan ekstra sehingga karyawan akan memberikan kontribusi yang lebih pada perusahaan dan secara tidak langsung hal ini akan dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan kata lain semakin puas karyawan dalam bekerja

maka produktivitas mereka akan semakin baik pula, sebaliknya semakin karyawan tidak puas dengan pekerjaannya maka mereka akan cepat bosan dengan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sehingga tingkat produktivitasnya akan menurun.

Kepuasan dan produktivitas memang suatu bagian yang tidak dapat terpisahkan, karena dengan adanya kepuasan maka produktivitas akan meningkat. Islam memandang bekerja itu sebagai ibadah yang dilakukan oleh karyawan yang sesuai dengan syariat dan juga akhlak manusia yang mempunyai arah kebaikan dan kemanfaatan hidup. Seperti penjelasan surat dibawah ini:

لَهُ مَعْقِبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يُحِفظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ قُلْ إِنَّ اللَّهَ لَا يَغْيِرُ مَا بَقِيَتْ حَتَّى يَغْيِرُوا مَا بَأْنَفْسِهِمْ قُلْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ (11)

Artinya: *“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia. (QS. Ar-Ra’d: 11)*

4.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja (X) Terhadap Produktivitas Karyawan

(Y)

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan ($p = 0,125 < 0,05$). Nilai signifikansi antara lingkungan kerja dengan produktivitas karyawan adalah 0,552 dengan taraf nyata 0,05 yang berarti terdapat tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap

produktivitas karyawan. Dalam penelitian ini berarti terdapat beberapa faktor penyebab lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Pada indikator lingkungan kerja menunjukkan bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator hubungan antar rekan kerja memperoleh jawaban tidak setuju paling banyak dibandingkan dengan indikator lain. Jawaban tidak setuju pada item hubungan antar rekan kerja adalah sebesar 16,2%. Hasil tersebut menunjukkan sebagian besar responden menyatakan bahwa lingkungan kerja dalam hal hubungan antar rekan kerja terjalin kurang baik dan kurang mendukung karyawan dalam pekerjaannya.

Dengan demikian penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Damayanti (2012) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Knalpot Diesel Timbul Jaya Ngunut Tulungagung”. Dalam penelitiannya menunjukkan hasil terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dijelaskan dalam firman Allah dalam QS. An-Nisaa : 95, seperti berikut:

لَا يَسْتَوِي الْقَاعِدُونَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ غَيْرِ أُولِي الضَّرَرِ وَالْمُجَاهِدُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ بِأَمْوَالِهِمْ
وَأَنْفُسِهِمْ ۖ فَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ عَلَى الْقَاعِدِينَ دَرَجَةً ۗ وَكُلًّا وَعَدَ اللَّهُ
الْحُسْنَى ۗ وَفَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ عَلَى الْقَاعِدِينَ أَجْرًا عَظِيمًا (95)

Artinya : “Tidaklah sama antara orang beriman yang duduk (yang tidak turut berperang) tanpa mempunyai uzur (halangan) dengan harta dan jiwanya. Allah melebihkan derajat orang-orang yang berjihad dengan harta dan jiwanya atas orang-orang yang duduk (tidak ikut berperang tanpa halangan). Kepada masing-masing, Allah menjanjikan (pahala)

yang baik (surga) dan Allah melebihkan orang-orang yang berjihad atas orang yang duduk dengan pahala yang besar”.

Dari ayat diatas dapat dikatakan bahwa, apabila hal tersebut dilaksanakan dengan baik, maka sesuai dengan QS. An-Nisa ayat 95 Allah akan memberikan imbalan bagi kita pahala yang amat besar (surga). Dapat dikatakan pula, apabila kita bekerja secara produktif maka Allah akan memberi nikmat kepada hamba-NYA.

4.6.4 Pengaruh Lingkungan Kerja (X) Secara Tidak Langsung Terhadap Produktivitas Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar ($p= 0,000 < 0,05$), hasil analisis jalur kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan sebesar ($0,021 < 0,05$), selanjutnya hasil analisis jalur lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan sebesar ($p= 0,552 > 0,05$), dan hasil analisis jalur lingkungan kerja melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan sebesar ($p= 0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja terpenuhi, karena pengujian regresi yang signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan.

Lingkungan kerja dalam penelitian ini dijabarkan dalam dua belas indikator yakni ikut dalam penataan ruang kerja, ruang kerja yang dapat membuat fokus, ruang kerja yang rapi, penerangan, suhu udara, hubungan antar rekan kerja,

motivasi dari pimpinan, komunikasi yang baik sesama karyawan, tidak ada batasan komunikasi dengan pimpinan, fasilitas ibadah berfungsi dengan baik, fasilitas toilet layak pakai, fasilitas kelengkapan kerja kantor sangat mendukung.

Dari hasil *corrected item total correlation* sebesar 0,702 yaitu pada indikator motivasi dari pimpinan. Maka dari itu, indikator motivasi dari pimpinan merupakan indikator dominan dalam membentuk variabel kepuasan kerja. Sementara kepuasan kerja dalam penelitian ini dijabarkan dalam tujuh item kepuasan kerja yaitu puas terhadap gaji yang diberikan, puas dengan tunjangan dan promosi, puas dengan jam istirahat, puas ketika bekerja sama dengan rekan kerja, puas karena hubungan dengan pimpinan baik, puas dengan hasil kerja, puas dengan bakat dan keterampilan dalam bekerja. Dari hasil *corrected item total correlation* sebesar 0,741 yaitu pada indikator puas terhadap gaji yang diberikan. Maka dari itu, indikator puas terhadap gaji yang diberikan merupakan indikator dominan dalam membentuk variabel produktivitas karyawan.

Hal ini dikarenakan apabila lingkungan kerja yang kondusif diikuti dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi maka tingkat produktivitas yang dimiliki oleh karyawan tersebut akan semakin meningkat. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang diberikan kurang kondusif diikuti dengan turunnya kepuasan kerja maka tingkat produktivitas karyawan akan semakin turun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Nitisemito (2002) bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya dan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2001) bahwa kepuasan kerja adalah

keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Selain itu, penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Anitasari (2007) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada Empat Perusahaan Tenun Serat Alam, Gampong Moyudan, Sleman”. Hasil penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh positif lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data melalui pembuktian hipotesis yang diajukan pada penelitian ini mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja. Maka, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan BMT UGT Sidogiri, hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien regresi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dimana nilai koefisien sebesar 0,753 dengan taraf Sig. $0,000 < 0,05$ yang artinya hipotesis penelitian ini dapat diterima
2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan BMT UGT Sidogiri, hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien regresi kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan dimana nilai koefisien sebesar 0,504 dengan taraf Sig. $0,021 < 0,05$ yang artinya hipotesis penelitian ini dapat diterima.
3. Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan BMT UGT Sidogiri, hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien regresi kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan dimana nilai koefisien sebesar 0,125 dengan taraf Sig. $0,552 > 0,05$ yang artinya hipotesis penelitian ini tidak dapat diterima.

4. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan BMT UGT Sidogiri, hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien regresi lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan dimana nilai koefisien regresinya sebesar 0,379 dengan taraf Sig. $0,000 < 0,05$ yang artinya hipotesis penelitian ini dapat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung lingkungan kerja melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

5.2 Keterbatasan Peneliti dan Saran

Penulis menyadari bahwa dalam melakukan penelitian dan penyusunan skripsi ini banyak menemui hambatan dan masih banyak kekurangan dalam penyelesaiannya. Dalam hal keterbatasan, *R square* dalam penelitian menunjukkan angka sebesar 32,7% yang artinya lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan berpengaruh tetapi tidak signifikan atau mempunyai pengaruh kecil terhadap produktivitas karyawan dan sisanya sebesar 67,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain seperti motivasi, pelatihan dan pengembangan, pemberian reward, dsb.

Untuk penelitian selanjutnya terkait peningkatan produktivitas karyawan, pimpinan kantor dan peneliti perlu melihat faktor-faktor yang dapat mengembangkan dan meningkatkan produktivitas karyawan dengan lebih banyak variabel-variabel yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan seperti motivasi, pelatihan dan pengembangan, pemberian reward, dsb.

DAFTAR PUSTAKA

Al- Qur'an dan Hadits

- Ajala, Emmanuel Majekodunni. 2012. *The Influence of Workplace Environment on Workers' Welfare, Performance and Productivity. The African Symposium*, Vol 12, No. 01
- Anitasari, Anna Fitri. 2007. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Empat Perusahaan Tenun di Gamplong, Moyudan, Sleman) Skripsi. Yogyakarta: Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sanata Dharma
- Anorogo, Panji dan Ninik Widiyanti. 1993. Psikologi dalam perusahaan. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Ardana, Komang, dkk. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Arep, Ishak dan Tanjung, Hendri. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Widayarsana Indonesia
- As'ad, Moh. 2004. Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta
- Damayanti, Rina. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*
- Handaru, Agung Wahyu., Utomo, Try dan Sudiardhita, I Ketut R. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS "X". *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, Vol 04, No. 01
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia (jilid 2, cet. Ke-15). Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia cet. ke-17. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Ismail. 2013. Pengaruh sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Pabrik Gula Kebon Agung Malang) Skripsi. Malang: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim

- Kristina, Ida. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Melalui Kepuasan Kerja (Survey pada Karyawan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Kota Temanggung). Skripsi. Salatiga: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 1993. Psikologi Perusahaan. Bandung: Trigenda Karya
- Mardiana. 2005. Manajemen produksi. Jakarta: Badan Penerbit IPWI
- Moulana, Ferry., Sunuharyo Bambang Swasto dan Utami, Hamidah Nayati. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Seatan, Jalan A. Yani, Malang). Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 44, No. 01
- Muayyad, Deden Misbahuddin. 2016. Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Bank Syariah X kantor wilayah II. Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa, Vol. 9, No. 01
- Nitisemito, Alex. 1986. Manajemen Personalialia. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nitisemito, Alex. 2002. Manajemen Personalialia. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Pangarso, Astadi., Firdaus, Fardan Fajar dan Moelino, Nadya K. 2016. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Dan Diklat PT. Dirgantara Indonsia. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 12, No. 01
- Pawirosumarto, Suharno., Sarjana, Purwanto Katijan and Gunawan, Rachmad. 2017. *The Effect of Work Environment, Leadership Style and Organizational Culture Towards Job Satisfaction and Its Implication Towards Employee Performance in Parador Hotels and Resort, Indonesia. International Journal of Law and Management*, Vol 59, No. 06
- Permitasari, Eci. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang. Skripsi. Palembang: Prodi D3 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang
- Pramitha, Devi. 2016. Urgensi Perumusan Visi, Misi Dan Nilai-Nilai Pada Lembaga Pendidikan Islam. Jurnal Tarbawi, Vol 01, No. 01

- Putra, Donny Andika. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Refi Chemical Industri. Skripsi. Yogyakarta: Jurusan Teknik Industri Fakultas Sains Dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
- Raziq, Abdul and Raheela Maulabakhsh. 2015. *Impact of Working Environment on Job Satisfaction. Procedia Economics and Finance*, Vol.23 (2015) Hal :717-725
- Rivai, Veitzhal. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Safitri, Rini., Roy Do, Ben., & Irawanto, Dodi Wirawan. 2017. *Employer Branding on Brand Citizenship Behaviour: Exploring the Mediation of Brand-Person Fit and Brand Commitmen. Asia-Pasific Management and Business Application*, Vol 06, No. 01
- Saleh, Abdul Rachman. 2018. Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Inko Java Semarang. *Jurnal Ilmiah Among Makarti*, Vol. 11, No. 21
- Sarjono, Haryadi dan Julianita, Winda. 2011. SPSS VS LISREL, Sebuah Pengantar Publikasi Untuk Riset. Jakarta: Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2009. Tata Kerja dan produktivitas kerja. Bandung: CV. Mandar Maju
- Sentanu, Ametya Dwi. 2019. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bank X. Skripsi. Surakarta: Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Bandung: Bumi Aksara
- Sitinjak, Lulu Novena. 2018. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal administrasi Bisnis*, Vol 60, No. 02
- Sudiardhita, I ketut R., Waspodo, Agung AWS dan Triani, Nesia Ayu. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik Televisi Republik Indonesia. *Jurnal Manajemen*, Vol 20, No. 02
- Sugiyono. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta

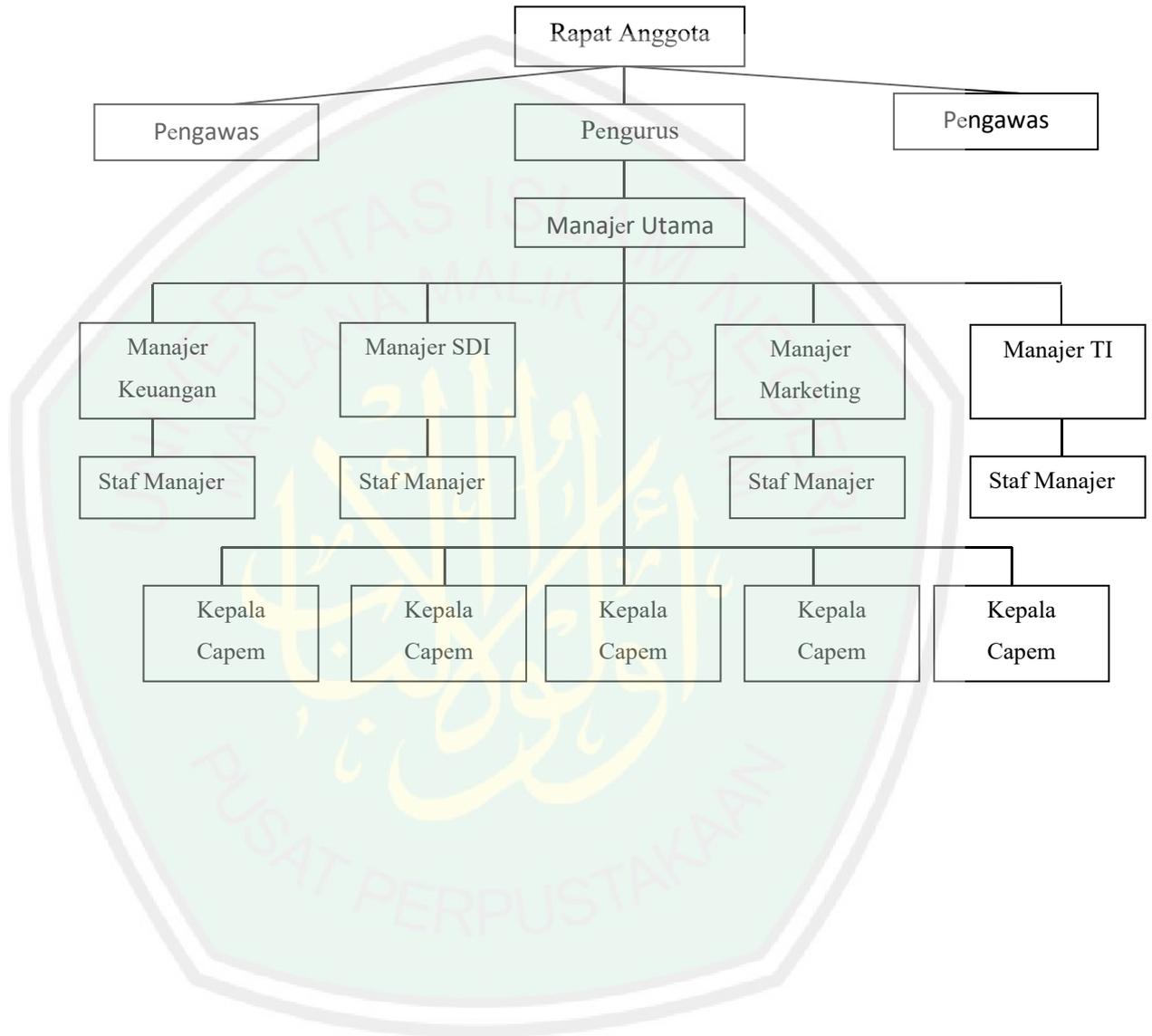
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sumarsono, HM. Sonny. 2004. Metode Riset Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu
- Supriyanto, Achmad Sani dan Machfudz, Masyhuri. 2010. Metodologi Riset Sumber Daya Manusia. Malang: UIN Maliki Press
- Supriyanto, Achmad Sani dan Maharani, Vivin. 2013. Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: UIN Maliki Press
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Tahir, M. Taufique. 2015. *Impact of Working Environment on Employee's Productivity: A Case Study of Banks and Insurance Companies in Pakistan. European Journal of Business and Management*, Vol 07, No. 01
- Terry, George R. 2006. Prinsip-Prinsip Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara
- Tika, Moh Pabundu. 2006. Metodologi Riset Bisnis. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Tohardi, Ahmad. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Mandar Maju
- Umar, Husein. 2000. *Business An Introduction*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1
- Veranita, Mira dan Sri Janatun. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank X. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. Vol. 02, No. 02
- Wijono, Sutarto. 2010. Psikologi Industri & Organisasi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

<https://www.kemenkeu.go.id/>, diakses 1 Juli 2019



LAMPIRAN

Struktur Organisasi





**KOPERASI SIMPAN PINJAM SYARIAH
BMT UGT SIDOGIRI INDONESIA**

Usaha Gabungan Terpadu

Badan Hukum : 09/BH/KWK.13/VII/2000 (22 Juli 2000)

Diubah dengan

Badan Hukum : 199/PAD/M.KUKM.2/II/2015 (17 Februari 2015)



SURAT KETERANGAN PENELITIAN

No : 981/MASDI/200.23-12/X/2019

Assalamu'alaikum War. Wab.

Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih dan Penyayang, semoga kita senantiasa mendapatkan Hidayah dan Taufiq-Nya. Amin

Sehubungan dengan adanya penelitian yang diadakan di Kantor Pusat KSPPS BMT UGT Sidogiri Indonesia pada hari Kamis, 03 Oktober 2019 atas nama :

Nama : **ESA LADY ZUHRIYAH**

NIM : 15510057

Jurusan : Manajemen

Semester : IX (sembilan)

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada BMT UGT Sidogiri

maka kami Manager SDI KSPPS BMT UGT Sidogiri memberitahukan bahwa nama tersebut diatas telah selesai melakukan penelitian

Demikian keterangan ini kami buat, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum War. Wab.

Pasuruan, 07 Oktober 2019

KSPPS BMT UGT Sidogiri

Manager SDI



MUHAMAD MUHLAS

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth,

Bapak/ Ibu/Saudara/i karyawan BMT UGT Sidogiri

Di Tempat

Assalamualaikum Wr.Wb

Dalam rangka menunjang kegiatan penelitian yang akan peneliti lakukan untuk meraih gelar Sarjana Program Strata 1 (S1), saya Esa Lady Zuhriyah mahasiswa semester akhir Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim sangat mengharapkan Bapak/Ibu/Saudara/i bersedia meluangkan waktu untuk mengisi angket atau daftar pernyataan yang saya ajukan dibawah ini dengan sejujur-jujurnya. Oleh karena itu, saya menjamin kerahasiaan identitas dan jawaban yang anda berikan sesuai dengan kode etik penelitian ilmiah, sehingga dapat memberikan sumbangan yang berarti dalam penelitian ini. Kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada BMT- UGT Sidogiri.

Atas bantuan dan kerjasama yang telah bapak/ibu/saudara/i berikan, saya mengucapkan banyak terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Hormat saya,

Esa Lady Zuhriyah

1. Lingkungan Kerja (X)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Ya ikut serta menata ruangan kerja agar tertata dengan rapi					
2	Ruang kerja saya sangat nyaman sangat membantu saya untuk dapat berkonsentrasi dan fokus dalam bekerja					
3	Penerangan di tempat kerja cukup membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	Ventilasi dan suhu udara didalam ruangan sangat sejuk dan mendukung saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
5	Hubungan antar rekan kerja tercipta sangat baik dan mendukung saya dalam bekerja					
6	Pimpinan saya selalu memberikan motivasi dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan					
7	Terciptanya komunikasi yang baik sesama rekan kerja					
8	Tidak adanya batasan komunikasi antara karyawan dengan pimpinan					
9	Kelengkapan fasilitas tempat ibadah yang disediakan berfungsi dengan baik					
10	Fasilitas toilet yang disediakan layak pakai					
11	Fasilitas perlengkapan kerja kantor seperti : komputer, printer, dll. Sangat mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya					

2. Produktivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Ya mampu melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan					

2	ya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam mengerjakan tugas					
3	ya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan oleh kantor					
4	lam menyelesaikan pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik					
5	ya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan					
6	ya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
7	ya tetap menyelesaikan pekerjaan walau tidak dituntut untuk segera selesai					
8	ya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja					
9	sil kerja saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh kantor					
10	aktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan sudah sesuai dengan standar yang telah ditentukan					

3. Kepuasan Kerja (Z)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	ya puas atas gaji yang diberikan karena sesuai dengan beban kerja dan tanggungjawab saya					
2	ya puas dengan pemberian tunjangan dan kesempatan promosi yang diberikan oleh kantor					
3	ya puas dengan jam istirahat yang diberikan oleh kantor					
4	ya puas bekerja sama dengan teman atau rekan sekerja saya					
5	ya merasa memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan kantor					
6	ya merasa puas dengan hasil kerja yang saya lakukan selama ini					

7	ya merasa bakat dan keterampilan saya sudah tersalurkan dalam pekerjaan ini					
---	---	--	--	--	--	--



Lingkungan Kerja (X)												Total X
X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	
3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	56
4	4	5	4	3	4	5	4	2	4	4	5	48
5	3	3	4	3	5	5	5	4	5	4	4	50
5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	53
5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	47
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	45
2	3	3	5	3	3	1	3	3	3	3	3	35
4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	55
4	5	4	4	3	5	4	5	2	5	4	4	49
3	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	5	4	5	4	5	2	5	5	4	51
4	3	1	4	2	3	2	5	1	4	4	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
3	5	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	53
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	51
5	5	4	5	3	5	4	4	4	5	3	5	52
3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	56
3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	53
4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	49
4	5	4	4	3	5	4	5	2	5	4	4	49
4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	51
5	3	4	3	4	5	4	5	5	4	3	4	49
3	4	5	3	5	5	5	4	5	4	3	3	49
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	52
4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	51
4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	54
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	53
3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	54
1	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	52
3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	52
1	2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	50
4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	53
3	5	4	4	5	3	3	4	3	5	5	5	49
4	5	5	5	5	3	4	3	3	5	5	5	52
4	5	4	4	3	5	4	5	2	5	4	4	49

Produktivitas karyawan (Y)										Total Y
Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	3	2	4	2	4	3	5	2	4	34
4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	43
4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	45
4	4	3	5	3	2	4	5	4	4	38
3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	46
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
4	3	4	5	4	3	4	5	3	5	40
4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	43
4	3	4	5	5	3	4	5	3	5	41
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
4	3	4	5	3	4	4	5	3	4	39
4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	38
4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	37
5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	47
4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	40
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38
3	2	2	5	4	3	4	4	2	3	32
5	5	5	5	4	3	3	5	4	4	43
3	4	4	5	4	4	3	5	3	4	39
4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	43
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
4	4	5	3	3	3	3	4	4	3	36
5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39

Kepuasan kerja (Z)							Total Z
Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	
5	5	5	5	5	5	5	35
3	4	4	5	3	3	4	26
4	4	4	4	3	3	4	26
5	4	4	3	5	5	4	30
4	4	4	4	4	4	5	29
4	3	4	3	4	3	4	25
3	3	3	3	3	3	3	21
5	5	4	4	4	5	5	32
4	3	4	4	4	4	4	27
4	4	4	4	4	3	4	27
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	4	4	4	2	3	27
2	3	2	4	2	4	3	20
5	5	5	5	4	5	5	34
4	4	5	4	5	3	4	29
4	5	4	4	5	4	5	31
4	4	5	4	4	3	3	27
4	4	4	4	5	4	4	29
4	4	4	4	5	4	4	29
4	3	3	4	4	4	3	25
4	3	4	4	4	4	4	27
4	3	4	5	4	4	4	28
5	4	4	4	5	3	3	28
3	4	3	3	4	5	5	27
4	3	4	5	5	4	4	29
5	5	4	4	4	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	5	5	4	4	30
5	5	4	5	5	2	2	28
4	4	5	5	4	5	5	32
5	4	4	5	5	5	5	33
5	5	4	5	4	4	4	31
4	4	4	4	4	4	3	27
4	4	3	4	3	3	4	25
3	3	4	4	3	3	3	23
4	3	4	4	4	4	4	27

Uji Validitas

Variabel X

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	Total X
X1.1	Pearson Correlation	1	.163	.079	-.226	-.420**	.015	.135	-.015	-.144	.131	-.310	.099	.120
	Sig. (2-tailed)		.334	.641	.178	.010	.932	.426	.927	.394	.439	.062	.562	.479
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.2	Pearson Correlation	.163	1	.375*	.179	.139	.080	.059	-.139	-.108	.634**	.199	.348*	.472**
	Sig. (2-tailed)	.334		.022	.289	.410	.638	.730	.411	.526	.000	.238	.035	.003
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.3	Pearson Correlation	.079	.375*	1	.107	.453**	.362*	.466**	-.129	.221	.087	.117	.187	.609**
	Sig. (2-tailed)	.641	.022		.529	.005	.028	.004	.447	.189	.610	.489	.268	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.4	Pearson Correlation	-.226	.179	.107	1	.233	-.101	-.149	-.126	-.050	.177	.191	.332*	.197
	Sig. (2-tailed)	.178	.289	.529		.165	.552	.378	.456	.771	.294	.258	.045	.244
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.5	Pearson Correlation	-.420**	.139	.453**	.233	1	.186	.343*	-.003	.582**	.014	.362*	.231	.574**
	Sig. (2-tailed)	.010	.410	.005	.165		.271	.038	.988	.000	.933	.028	.169	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.6	Pearson Correlation	.015	.080	.362*	-.101	.186	1	.647**	.540**	.284	.148	.036	-.021	.559**
	Sig. (2-tailed)	.932	.638	.028	.552	.271		.000	.001	.088	.383	.832	.900	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

X1.7	Pearson Correlation	.135	.059	.466**	-.149	.343*	.647**	1	.392*	.402*	.114	.208	.172	.702**
	Sig. (2-tailed)	.426	.730	.004	.378	.038	.000		.016	.014	.503	.216	.307	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.8	Pearson Correlation	-.015	-.139	-.129	-.126	-.003	.540**	.392*	1	.122	.268	.358*	.216	.394*
	Sig. (2-tailed)	.927	.411	.447	.456	.988	.001	.016		.472	.109	.029	.198	.016
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.9	Pearson Correlation	-.144	-.108	.221	-.050	.582**	.284	.402*	.122	1	-.075	.140	.060	.505**
	Sig. (2-tailed)	.394	.526	.189	.771	.000	.088	.014	.472		.657	.407	.726	.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.10	Pearson Correlation	.131	.634**	.087	.177	.014	.148	.114	.268	-.075	1	.451**	.505**	.525**
	Sig. (2-tailed)	.439	.000	.610	.294	.933	.383	.503	.109	.657		.005	.001	.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.11	Pearson Correlation	-.310	.199	.117	.191	.362*	.036	.208	.358*	.140	.451**	1	.510**	.517**
	Sig. (2-tailed)	.062	.238	.489	.258	.028	.832	.216	.029	.407	.005		.001	.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.12	Pearson Correlation	.099	.348*	.187	.332*	.231	-.021	.172	.216	.060	.505**	.510**	1	.575**
	Sig. (2-tailed)	.562	.035	.268	.045	.169	.900	.307	.198	.726	.001	.001		.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Total_X	Pearson Correlation	.120	.472**	.609**	.197	.574**	.559**	.702**	.394*	.505**	.525**	.517**	.575**	1
	Sig. (2-tailed)	.479	.003	.000	.244	.000	.000	.000	.016	.001	.001	.001	.000	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel Y

Correlations

	Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	Y1_6	Y1_7	Y1_8	Y1_9	Y1_10	Total_Y
Y1_1 Pearson Correlation	1	.436**	.402*	.085	.019	.235	.196	.431**	.403*	.399*	.560**
Y1_1 Sig. (2-tailed)		.007	.014	.616	.910	.161	.246	.008	.013	.014	.000
Y1_1 N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y1_2 Pearson Correlation	.436**	1	.618**	.011	.393*	.305	.254	.185	.679**	.357*	.703**
Y1_2 Sig. (2-tailed)	.007		.000	.949	.016	.066	.130	.272	.000	.030	.000
Y1_2 N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y1_3 Pearson Correlation	.402*	.618**	1	.248	.436**	.379*	.258	.377*	.715**	.382*	.795**
Y1_3 Sig. (2-tailed)	.014	.000		.140	.007	.021	.123	.022	.000	.020	.000
Y1_3 N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y1_4 Pearson Correlation	.085	.011	.248	1	.387*	.136	.311	.700**	-.019	.324	.491**
Y1_4 Sig. (2-tailed)	.616	.949	.140		.018	.421	.061	.000	.912	.050	.002
Y1_4 N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y1_5 Pearson Correlation	.019	.393*	.436**	.387*	1	.370*	.437**	.101	.376*	.253	.618**
Y1_5 Sig. (2-tailed)	.910	.016	.007	.018		.024	.007	.550	.022	.132	.000
Y1_5 N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y1_6 Pearson Correlation	.235	.305	.379*	.136	.370*	1	.310	.027	.226	.262	.518**
Y1_6 Sig. (2-tailed)	.161	.066	.021	.421	.024		.062	.875	.179	.118	.001
Y1_6 N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y1_7 Pearson Correlation	.196	.254	.258	.311	.437**	.310	1	.279	.330*	.354*	.592**

	Sig. (2-tailed)	.246	.130	.123	.061	.007	.062		.095	.046	.032	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y1_8	Pearson Correlation	.431**	.185	.377*	.700**	.101	.027	.279	1	.200	.500**	.584**
	Sig. (2-tailed)	.008	.272	.022	.000	.550	.875	.095		.235	.002	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y1_9	Pearson Correlation	.403*	.679**	.715**	-.019	.376*	.226	.330*	.200	1	.343*	.709**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.000	.912	.022	.179	.046	.235		.038	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y1_10	Pearson Correlation	.399*	.357*	.382*	.324	.253	.262	.354*	.500**	.343*	1	.650**
	Sig. (2-tailed)	.014	.030	.020	.050	.132	.118	.032	.002	.038		.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Total_Y	Pearson Correlation	.560**	.703**	.795**	.491**	.618**	.518**	.592**	.584**	.709**	.650**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel Z

Correlations

	Z1_1	Z1_2	Z1_3	Z1_4	Z1_5	Z1_6	Z1_7	Total_Z
Z1_1 Pearson Correlation	1	.633**	.537**	.288	.624**	.135	.172	.741**
		.000	.001	.084	.000	.425	.309	.000
		37	37	37	37	37	37	37

Z1_2	Pearson Correlation	.633**	1	.390*	.283	.332*	.079	.259	.651**
	Sig. (2-tailed)	.000		.017	.089	.045	.643	.121	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37
Z1_3	Pearson Correlation	.537**	.390*	1	.397*	.509**	.103	.308	.691**
	Sig. (2-tailed)	.001	.017		.015	.001	.543	.064	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37
Z1_4	Pearson Correlation	.288	.283	.397*	1	.210	.122	.144	.508**
	Sig. (2-tailed)	.084	.089	.015		.212	.473	.394	.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37
Z1_5	Pearson Correlation	.624**	.332*	.509**	.210	1	.221	.214	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000	.045	.001	.212		.189	.204	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37
Z1_6	Pearson Correlation	.135	.079	.103	.122	.221	1	.720**	.569**
	Sig. (2-tailed)	.425	.643	.543	.473	.189		.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37
Z1_7	Pearson Correlation	.172	.259	.308	.144	.214	.720**	1	.653**
	Sig. (2-tailed)	.309	.121	.064	.394	.204	.000		.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37
Total _Z	Pearson Correlation	.741**	.651**	.691**	.508**	.690**	.569**	.653**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

Variabel X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.746	10

Variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	10

Variabel Z

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.761	7

1. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16.084	6.227		2.583	.014		

Lingkungan Kerja	.112	.187	.125	.600	.552	.433	2.312
Kepuasan Kerja	.652	.269	.504	2.426	.021	.433	2.312

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

2. Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	abs_res1
Spearman's rho	Lingkungan Kerja	Correlation	1.000	.629**	.125
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.462
	N		37	37	37
Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja	Correlation	.629**	1.000	-.008
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.961
	N		37	37	37
abs_res1	abs_res1	Correlation	.125	-.008	1.000
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	.462	.961	.
	N		37	37	37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.604 ^a	.365	.327	3.346	1.947

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.25164300
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		.544
Asymp. Sig. (2-tailed)		.929

a. Test distribution is Normal.

5. Uji Linieritas

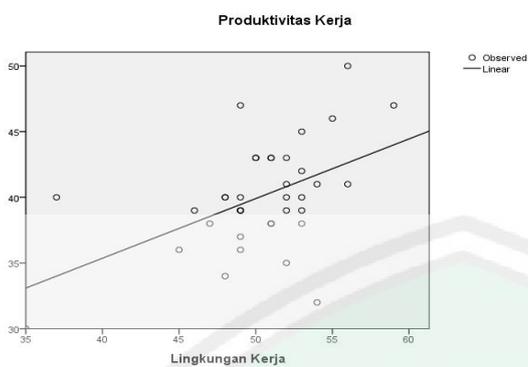
X ke Y

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.255	11.951	1	35	.001	17.198	.454

The independent variable is Lingkungan Kerja.



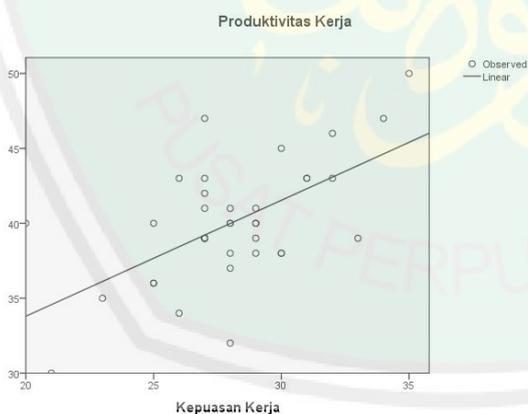
Z ke Y

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable:Produktivitas Kerja

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.358	19.499	1	35	.000	18.318	.774

The independent variable is Kepuasan Kerja.



X ke Z

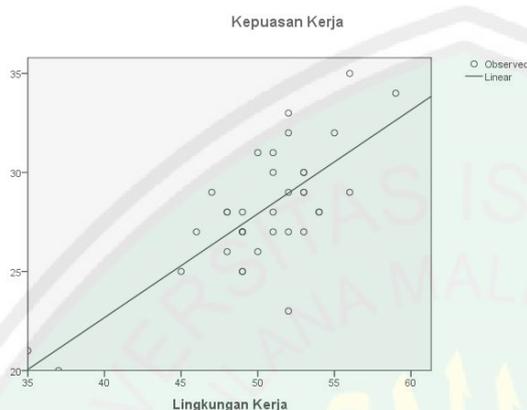
Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable:Kepuasan Kerja

Equation	Model Summary	Parameter Estimates
----------	---------------	---------------------

	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.567	45.904	1	35	.000	1.708	.524

The independent variable is Lingkungan Kerja.



Uji Hipotesis

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 ^a	.567	.555	2.103

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	203.064	1	203.064	45.904	.000 ^a
	Residual	154.828	35	4.424		
	Total	357.892	36			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.708	3.904		.437	.664

Lingkungan Kerja	.524	.077	.753	6.775	.000
------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.604 ^a	.365	.327	3.346

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

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	218.338	2	109.169	9.751	.000 ^a
	Residual	380.635	34	11.195		
	Total	598.973	36			

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.084	6.227		2.583	.014
	Lingkungan Kerja	.112	.187	.125	.600	.552
	Kepuasan Kerja	.652	.269	.504	2.426	.021

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

BUKTI KONSULTASI

Nama : Esa Lady Zuhriyah
NIM/Jurusan : 15510057
Pembimbing : Rini Safitri, S.E., M.M
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Pada Bmt UGT Sidogiri)

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	13 November 2018	Pengajuan Outline	1 Saf
2	6 Maret 2019	Pengajuan Judul	2 Saf
3	20 Maret 2019	Konsultasi BAB II dan III	3 Saf
4	12 April 2019	Revisi BAB II dan III	4 Saf
5	24 April 2019	Konsultasi BAB I	5 Saf
6	15 Mei 2019	Revisi BAB I	6 Saf
7	22 Juli 2019	Seminar Proposal	7 Saf
8	7 Agustus 2019	Revisi Kuesioner	8 Saf
9	14 Agustus 2019	Acc Kuesioner	9 Saf
10	15 November 2019	Revisi BAB IV dan V	10 Saf
11	22 November 2019	ACC keseluruhan (BAB I-V)	11 Saf

Malang, 25 November 2019

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen



Drs. Agus Sucipto, M.M
NIP 19670816 200312 1 001



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)**

Yang bertanda tangan dibawah ini :
Nama : Zuraidah, S.E., M.SA
NIP : 19761210 200912 2 001
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Esa Lady Zuhriyah
NIM : 15510057
Handphone : 082232628737
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Email : esalady24@gmail.com

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada BMT UGT Sidogiri)

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS
24 %	21%	8%	2%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 23 Desember 2019
UP2M

Zuraidah, S.E., M.SA
19761210 200912 2 001

pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening

ORIGINALITY REPORT



PRIMARY SOURCES

1	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	2%
2	bmtugtsidogiri.co.id Internet Source	2%
3	es.slideshare.net Internet Source	1%
4	id.scribd.com Internet Source	1%
5	www.usislam.org Internet Source	1%
6	etd.eprints.ums.ac.id Internet Source	<1%
7	www.al-quran.org Internet Source	<1%
8	studylibid.com Internet Source	<1%
9	repository.uinjkt.ac.id	

BIODATA PENELITI

Nama lengkap : Esa Lady Zuhriyah
Tempat tanggal lahir : Pasuruan, 24 September 1997
Alamat Asal : Andonosari Nongkojajar Kec. Tuter Kab. Pasuruan
Alamat Kos : Jl. Bogor Terusan Bawah Kel. Penanggungan Klojen Malang
Telepon/Hp : 082232628737
E-mail : esalady24@gmail.com

Pendidikan Formal

2002 – 2004 : TK Sunan Giri Nongkojajar
2004 – 2009 : SDI Sunan Drajat Nongkojajar
2009 – 2012 : SMP Al-Rifai'e Gondanglegi
2012 – 2015 : SMA Al-Rifai'e Gondanglegi
2015 – 2019 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2015 – 2016 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN Maliki Malang
2016 – 2017 : English Language Center (ELC) UIN Maliki Malang