

PENGARUH ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN JM OFFSET

Elan Rusnendar¹, Christian Kurniawan²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia

Email : elanrusnendar@unibi.ac.id, Christiankurniawan94@gmail.com

Abstrak

Sumber Daya Manusia masih menjadi sorotan dan hal utama bagi suatu perusahaan di era globalisasi. SDM memiliki peran penting dalam kegiatan perusahaan. Latar belakang penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan JM OFFSET percetakan di Bandung mengalami rendahnya produktivitas yang dilihat dari jumlah cetakan yang tidak mencapai target dan fluktuatif. Faktor yang diduga menjadi penyebab adalah etos kerja dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan JM OFFSET. Metode yang digunakan yaitu deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Adapun populasi pada bagian produksi sebanyak 50 orang, dengan sampel jenuh sehingga sampel yang diambil seluruh dari populasi. Teknik pengukuran data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas serta analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis koefisien regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi berganda, dan analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan: (1) Hasil pengujian secara parsial t hitung untuk etos kerja $2,392 > t$ tabel $2,011$, sehingga disimpulkan etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. (2) Hasil pengujian secara parsial t hitung lingkungan kerja $2,513 > t$ tabel $2,011$, sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. (3) Hasil pengujian secara simultan F hitung $13,378 > F$ tabel $3,20$, sehingga disimpulkan etos kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci : Etos Kerja, Lingkung Kerja, Produktivitas Kerja

Abstract

Human Resources are still in the spotlight and the main thing for a company in the era of globalization. HR has an important role in the company's activities. The background of this study is that the work productivity of JM OFFSET printing employees in Bandung experienced low productivity as seen from the number of prints that did not reach the target and fluctuated. Factors that are thought to be the cause are work ethic and work environment. Therefore, this study aims to determine the effect of work ethic and work environment on employee work productivity in JM OFFSET companies. The method used is descriptive and verification with a quantitative approach. The population in the production section is 50 people, with saturated samples so that samples are taken from the entire population. Data measurement technique uses a validity test and reliability test and data analysis using the classical assumption test, multiple linear regression coefficient analysis, multiple correlation coefficient analysis, and coefficient of determination analysis. The results of the study show: (1) The partial test results t count for work ethic $2,392 > t$ table $2,011$, so it is concluded that the work ethic has an effect on work

productivity. (2) Partial testing results from t count the working environment 2,513 > t table 2,011, so that it can be concluded that the work environment has an effect on work productivity. (3) Test results simultaneously F count 13,378 > F table 3.20, so it can be concluded that work ethic and work environment affect work productivity.

Keywords: Work Ethics, Work Environment, Work Productivity

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia masih menjadi sorotan dan hal utama bagi suatu perusahaan atau instansi di dalam era globalisasi ini. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam kegiatan perusahaan. Peran sumber daya manusia sebenarnya sudah melekat sejak dikenalnya sebagai wadah usaha dalam mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan, karena dalam mencapai tujuan perusahaan untuk memproduksi produk yang berkualitas dan mampu bersaing, penggunaan unsur – unsur manajemen baru akan terlaksana apabila ada unsur manusia.

Menghadapi tantangan ke depan yang penuh perubahan dinamis dan semakin berat, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi *hard skill* dan *soft skill* yang memadai, dan peranan universitas sangat penting. Dampak yang dirasakan dari terciptanya *hard skill* dan *soft skill* yang baik yaitu terhadap produktivitas. Dimana produktivitas akan meningkat jika *hard skill* dan *soft skill* yang dimiliki sumber daya manusia baik, tetapi produktivitas akan menurun jika *hard skill* dan *soft skill* yang dimiliki sumber daya manusia tersebut rendah.

Produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu singkat atau tepat. Menurut Sedarmayanti dalam Zahari (2014:45) “Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan

sumber daya yang digunakan (*input*).” Suatu pekerjaan yang banyak memerlukan gerakan dapat mengakibatkan produktivitas kerja menjadi rendah.

Menurut Harsono dan Santoso dalam Darmansyah (2018:25) “Etos kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai – nilai atau norma – norma tertentu.” Seseorang yang memiliki etos kerja akan terlihat pada sikap dan tingkah lakunya dalam bekerja. Etos kerja seorang karyawan dapat memberi dampak bagi produktivitas karyawan tersebut.

Menurut Suntoyo dalam Zahari (2014:45) ”Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.” Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan produktivitas, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan produktivitas dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

JM OFFSET merupakan sebuah perusahaan percetakan di Bandung yang memproduksi antara lain, hang tag, brosur, dus kemasan, paper bag, alas kaki, mainan anak berbahan kertas, dan lain – lain, dimana produk – produk tersebut merupakan milik konsumen tetap di dalam pulau Jawa sampai luar pulau Jawa dengan sistem *pre order* (PO). Dari hasil penelitian penulis pada perusahaan JM OFFSET didapati produktivitas kerja

yang tidak menentu dan tergolong rendah. Hal tersebut dilihat dari besarnya perbandingan antara kuantitas produk yang dihasilkan oleh operator dengan target yang seharusnya dicapai. Dari hasil data sementara terlihat masalah timbul bersumber dari kendala pekerjaan dan bersumber dari karyawan itu sendiri. Semangat kerja dan kegairahaan kerja para karyawan merupakan unsur penting guna mencapai produktivitas yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik dengan fenomena yang terjadi pada perusahaan JM OFFSET sehingga penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN JM OFFSET.”**

2. KAJIAN PUSTAKA

A. Produktivitas Kerja

Dalam menilai suatu pencapaian perusahaan dapat dilihat dari seberapa tingkat besar tingkat produktivitas kerjanya. Perusahaan dapat dikatakan sehat jika memiliki tingkat produktivitas yang tinggi atau dapat melebihi dari target perusahaan, sebaliknya jika tingkat produktivitas perusahaan rendah dapat dikatakan bahwa perusahaan berada pada fase kritis atau harus segera meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Menurut Sedarmayanti dalam Zahari (2014:45) “Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*).” Produktivitas menurut Nasution dalam Putri (2017:13) “Produktivitas kerja adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara meraka (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dll)

yang digunakan untuk menghasilkan hasil.”

B. Etos Kerja

Menurut Anoraga dalam Priansa (2016:282) mendefinisikan “Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja.” Bila individu - individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah. Sedangkan menurut Sinamo dalam Priansa (2016:282) menyatakan bahwa “Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigam kerja yang integral.”

C. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Trian (2016:17) mendefinisikan bahwa “Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.” Menurut Nitisemito dalam Trian (2016:17) mendefinisikan bahwa “Lingkungan kerja adalah semua yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya. Instansi harus dapat memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman.”

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode yang diterapkan adalah deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sanusi (2011:13)

“Penelitian deskriptif adalah design penelitian yang disusun dalam memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subjek atau objek penelitian.” Menurut Sanusi (2011:13) pula menjelaskan “Verifikatif yaitu menguji kebenaran suatu hipotesis yang dilakukan melalui pengumpulan data di lapangan.” Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang tidak terlalu mementingkan kedalaman suatu data, penelitian kuantitatif tidak mengacu pada seberapa dalam data tersebut, yang terpenting dapat merekam data sebanyak mungkin dari populasi yang ada sehingga menemukan hasil yang dicari.

A. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara – cara yang digunakan dalam mengumpulkan data dan keterangan – keterangan dalam penelitian terhadap suatu masalah yang menjadi objek penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2014:224), data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber data dengan observasi langsung. Berikut merupakan cara penelitian yang dilakukan oleh penulis :

- a. Observasi
- b. Kuesioner atau Angket
- c. Wawancara

2. Data Sekunder

Data sekunder atau sumber kedua bertujuan untuk mendukung data primer. Berikut merupakan data sekunder yang digunakan oleh penulis :

- a. Perpustakaan
- b. Jurnal dan Web

Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert. Skala likert merupakan skala yang paling mudah digunakan. Skala likert menggunakan beberapa butir pernyataan untuk mengukur perilaku individu dengan merespon 5 titik pilihan pada setiap butir pernyataan yaitu sangat setuju, setuju, ragu – ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju.

B. Teknik Pengujian Instrumen

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Arikunto (2010:168) “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat – tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument.” Untuk menghitung korelasi pada uji Validitas menggunakan teknik korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh *Pearson* dengan rumus perhitungan sebagai berikut:

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

Keterangan :

- r_{xy} : Koefisien korelasi Product Moment
 N : Jumlah responden
 X : Skor yang diperoleh subyek dari seluruh item

Y	: Skor total yang diperoleh dari seluruh item
$\sum X$: Jumlah skor dalam distribusi
$\sum Y$: Jumlah skor dalam distribusi
XY	: Perkalian skor butir dan skor total
$\sum X^2$: Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

Reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrument pengaruh yang baik. Berdasarkan hal tersebut, maka setelah melakukan pengujian validitas, langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian reliabilitas untuk menguji kecenderungan atau kepercayaan alat pengukur dengan diperoleh nilai r dari pengujian reliabilitas yang menunjukkan hasil indeks korelasi yang menunjukkan hasil indeks korelasi yang menyatakan ada tidaknya hubungan antara dua belah instrumen. Menurut Ghozali dalam Nurlaela (2013:65) "Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu." Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini digunakan koefisien *Cronbach's Alpha*. Rumus perhitungan *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

$$r_1 = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_1	: Reliabilitas instrument
k	: Banyaknya butir pertanyaan
$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian butir
V_t^2	: Varian total

C. Teknik Pengujian Data

Teknik pengujian data adalah kegiatan memaparkan data sehingga

dapat dikelompokkan berdasarkan variabel dan jenis responden. Setelah seluruh data yang dibutuhkan oleh penulis terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan analisis kuantitatif. Adapun beberapa teknik pengujian data sebagai berikut :

1. Uji Asumsi Klasik

Beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi pada penelitian ini yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas.

2. Uji Koefisien Regresi Linier Berganda

Menurut Priyatno (2016:92) dalam penelitian "Koefisien Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi."

Pada penelitian ini regresi linier berganda yang dimaksud adalah besarnya pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Persamaan regresi tersebut adalah :

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Keterangan:

Y	: Produktivitas Kerja Karyawan
a	: Konstanta, besar nilai Y jika $X=0$
b	: Koefisien arah regresi yang menunjukkan peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen, bila $b+$

maka peningkatan, bila
b- maka terjadi
penurunan.

X_1 : Etos Kerja

X_2 : Lingkungan Kerja

3. Uji Koefisien Korelasi Berganda Menurut Sugiyono dalam Anggraeni (2015:90) analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara seluruh variable X terhadap variabel Y secara bersamaan (simultan). Cara mengetahui keadaan korelasi digunakan kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.8 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2013)

4. Uji Koefisien Determinasi Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur berapa persen pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen secara serentak. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Jika nilai R^2 kecil maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Jika nilai mendekati satu berarti variabel-variabel dependen hampir memberikan semua informasi yang

dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Berikut adalah rumus untuk koefisien determinasi:

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

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R^2 = Koefisien Korelasi Ganda

Tabel 3.9 Pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi

Pernyataan	Keterangan
>4%	Pengaruh Rendah Sekali
5% - 16%	Pengaruh Rendah Tapi Pasti
17% - 49%	Pengaruh Cukup Berarti
50% - 80%	Pengaruh Tinggi atau Kuat
>80%	Pengaruh Tinggi Sekali

Sumber : Sugiyono (2013)

5. Uji Hipotesis Uji hipotesis dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Maka selanjutnya untuk menguji bagaimanakah pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan baik secara parsial atau simultan dilakukan uji sinifikansi.

- a. Uji Parsial (uji t)

Menurut Ghozali dalam Trilaksana (2015:55) “Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial.” Menurut Sugiyono dalam Handayani (2015:105) Rumus uji T yang digunakan adalah :

$$t_{hitung} = \frac{R\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

R= Koefisien korelasi parsial

T= Statistik t dengan derajat bebas n-1

N= Jumlah data

r²= Koefisien korelasi ganda

Langkah-langkah dalam uji parsial (uji t) yaitu:

- 1) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}
 - a) Apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka H_0 ditolak H_1 diterima.
 - b) Apabila t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , maka H_0 diterima H_1 ditolak.
- 2) Menentukan tingkat signifikansi
Tingkat signifikansi menggunakan Alpha 5% (0,05). Signifikansi 5% artinya penelitian ini menentukan risiko kesalahan dalam mengambil keputusan untuk menolak atau menerima hipotesis yang benar sebanyak-banyaknya 5% dan tingkat kepercayaan atau besar mengambil keputusan sedikitnya

95%. Apabila probabilitas lebih besar dari 0,50 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Sedangkan apabila probabilitas lebih kecil dari 0,50 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Dalam penelitian ini uji T dilakukan untuk menguji seberapa besar pengaruh antara variabel X1 terhadap Y dengan variabel X2 terhadap Y, dimana variabel X1 pada penelitian ini adalah etos kerja, variabel X2 adalah lingkungan kerja, dan variabel Y adalah produktivitas kerja. Apabila probabilitas lebih besar dari 0,50 maka adanya pengaruh antara etos kerja terhadap produktivitas kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Jika probabilitas lebih kecil dari 0,50 maka tidak adanya pengaruh antara etos kerja terhadap produktivitas kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

b. Uji Simultan (uji F)

Menurut Ghozali dalam Trilaksana (2015:54) “Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variable independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen atau variable terikat.” Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y). Menurut Sugiyono (Handayani, 2015:106) Rumus uji F yang digunakan adalah :

$$F = \frac{R^2 | k}{(1-R^2)/\{n-(k-1)\}}$$

Keterangan :

R²= Koefisien korelasi ganda

k= Jumlah variabel independen

n= Jumlah anggota sampel

Langkah-langkah dalam uji simultan (uji F) yaitu:

- 1) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}
 - a) Apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
 - b) Apabila F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
- 2) Menentukan tingkat signifikan
 - a) Apabila nilai probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
 - b) Apabila nilai probabilitas signifikan lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Dalam penelitian ini uji F dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y secara simultan. Pada penelitian ini variabel X1 adalah etos kerja, variabel X2 adalah lingkungan kerja, dan Y adalah produktivitas kerja. Apabila nilai probabilitas lebih besar dari 0,50 maka adanya pengaruh antara etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,50 maka tidak adanya pengaruh antara etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Berikut ini adalah hasil dan pembahasan mengenai penelitian ini yang berisi mengenai bagaimana etos kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja pada perusahaan JM OFFSET dan menjawab mengenai pengaruh etos kerja

terhadap produktivitas kerja, lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, dan etos kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja.

A. Hasil Penelitian

1) Mengenai Etos Kerja

Berdasarkan penelitian ini mengenai etos kerja, diperoleh total nilai rata – rata tanggapan responden sebesar 3,99. Nilai tersebut tergolong kategori baik pada interval 3,40 – 4,19. Jadi, etos kerja yang dimiliki oleh karyawan JM OFFSET pada bagian produksi baik terhadap produktivitas kerja.

2) Mengenai Lingkungan Kerja

Berdasarkan penelitian ini mengenai lingkungan kerja, diperoleh total nilai rata – rata tanggapan responden sebesar 3,67. Nilai tersebut tergolong kategori baik pada interval 3,40 – 4,19. Jadi, lingkungan kerja yang dimiliki oleh karyawan JM OFFSET pada bagian produksi baik terhadap produktivitas kerja.

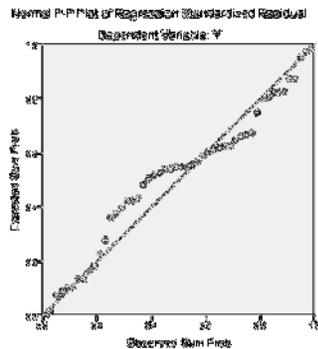
3) Mengenai Produktivitas Kerja

Berdasarkan penelitian ini mengenai produktivitas kerja, diperoleh total nilai rata – rata tanggapan responden sebesar 3,91. Nilai tersebut tergolong kategori baik pada interval 3,40 – 4,19. Jadi, produktivitas kerja yang dimiliki oleh karyawan JM OFFSET pada bagian produksi tergolong baik.

B. Hasil Pengolahan Data

1) Hasil Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

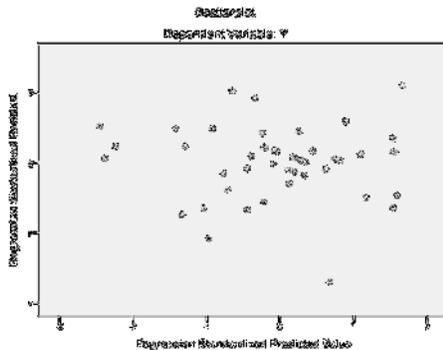


Sumber: Diolah Penulis / Spss v24 (2018)

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Menggunakan P-Plot

Dari gambar 4.2 mengenai grafik normal *probability* plot diatas dapat dilihat bahwa titik – titik plot mengikuti garis diagonal. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal dan memenuhi asumsi klasik normalitas.

b) Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Diolah Penulis / Spss v24 (2018)

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot

Dari gambar 4.3 diatas mengenai grafik scatterplot dapat dilihat bahwa titik – titik menyebar secara acak dan tidak berkumpul pada satu tempat. Hal ini mengindikasikan bahwa pada data tersebut tidak terjadi *problem* heteroskedastisitas atau data dalam penelitian ini memenuhi asumsi klasik heteroskedastisitas.

c) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.44 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.54	4.421		1.932	.059		
	X1	.284	.119	.334	2.392	.021	.697	1.435
	X2	.239	.095	.350	2.513	.015	.697	1.435

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Diolah Penulis / Spss v24 (2018)

Berdasarkan tabel 4.44 diatas menunjukkan hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai Tolerance untuk semua variabel > 0,10 yaitu sebesar 0,697 dan nilai VIF untuk semua variabel < 10 yaitu 1,435. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang diteliti memenuhi uji multikolinearitas, karena tidak ada *problem* multikolinearitas.

2) Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda

Tabel 4.45 Hasil Uji Koefisien Regresi Linear Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.542	4.421		1.932	.059
	X1	.284	.119	.334	2.392	.021
	X2	.239	.095	.350	2.513	.015

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Diolah Penulis / Spss v24 (2018)

Berdasarkan tabel 4.45 diketahui bahwa persamaan regresi berganda untuk data penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 8,542 + 0,284 (X_1) + 0,239 (X_2)$$

- Koefisien nilai konstanta $a = 8,542$, artinya jika variabel etos kerja dan lingkungan kerja diabaikan (X_1 dan $X_2 = 0$), maka nilai produktivitas kerja konstan sebesar 8,542.
- Koefisien regresi linear pada etos kerja adalah 0,284, artinya apabila etos kerja dinaikan sebesar satu satuan dan lingkungan kerja diabaikan ($X_2 = 0$), maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,284 satuan.
- Koefisien regresi linear pada lingkungan kerja adalah 0,239, artinya apabila lingkungan kerja dinaikan sebesar satu satuan dan etos kerja diabaikan ($X_1 = 0$), maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,239 satuan.

3) Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 4.46 Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.602 ^a	.363	.336	2.605

- Predictors: (Constant), X2, X1
- Dependent Variable: Y
Sumber: Diolah Penulis / Spss v24 (2018)

Berdasarkan tabel 4.46 diatas diperoleh besarnya korelasi antara etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, yaitu $r = 0,602$. Angka korelasi sebesar 0,602 berada diantara batas interval 0,60 – 0,799 yang termasuk kedalam kategori kuat, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara etos

kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

4) Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.47 Hasil Uji Koefisien Determinasi Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change
					R Change	F Change	df1	df2	
1	.526 ^a	.277	.262	2.745	.277	18.406	1	48	.000

- Predictors: (Constant), X1
Sumber: Diolah Penulis / Spss v24 (2018)

Berdasarkan tabel 4.47 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*RSquare*) etos kerja (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah 0,277. Hal ini berarti etos kerja berkontribusi 27,7% terhadap produktivitas kerja dimana dalam interpretasi koefisien determinasi diketahui bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang cukup berarti terhadap produktivitas kerja.

Tabel 4.48 Hasil Uji Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change
					R Change	F Change	df1	df2	
1	.534 ^a	.285	.270	2.730	.285	19.153	1	48	.000

- Predictors: (Constant), X2
Sumber: Diolah Penulis / Spss v24 (2018)

Berdasarkan tabel 4.48 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*RSquare*) lingkungan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah 0,285. Hal ini berarti lingkungan kerja berkontribusi 28,5% terhadap produktivitas kerja dimana dalam interpretasi koefisien determinasi diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup berarti terhadap produktivitas kerja.

Tabel 4.49 Hasil Uji Koefisien Determinasi Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change
					R Square Change	F Change	df1	df2	
1	.602 ^a	.363	.336	2.605	.363	13.378	2	47	.000

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Sumber: Diolah Penulis / Spss v24 (2018)

Berdasarkan tabel 4.49 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 0,336. Hal ini berarti bahwa etos kerja dan lingkungan kerja secara simultan berkontribusi sebesar 33,6%, dimana dalam interpretasi koefisien determinasi diketahui bahwa etos kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup berarti terhadap produktivitas kerja. Sedangkan pengaruh faktor – faktor lain yang tidak diamati oleh peneliti sebesar (100% - 33,6% = 66,4%), yang berasal dari variabel lain diluar variabel etos kerja dan lingkungan kerja. Adapun perhitungan uji koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,602)^2 \times 100\% \\ &= 0,363 \times 100\% \\ &= 36,3\% \end{aligned}$$

5) Hasil Pengujian Hipotesis

A. Uji t Etos Kerja

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel bebas, yaitu etos kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat, yaitu produktivitas kerja. Berikut merupakan kriteria dalam pengujian uji t:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 3) Nilai t_{tabel} sebesar 2,011 dengan derajat kebebasan $df = n - 2 = 50 - 2 = 48$ dan signifikansi 0,025 karena dua sisi.

Berikut ini adalah hasil uji t mengenai etos kerja terhadap produktivitas kerja:

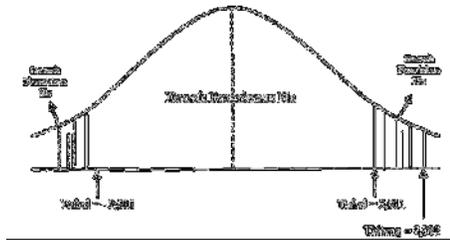
Tabel 4.50 Hasil Uji t Pengaruh Etos Kerja (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Secara Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	8.542	4.421		1.932	.059
	X_1	.284	.119	.334	2.392	.021
	X_2	.239	.095	.350	2.513	.015

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Diolah Penulis / Spss v24 (2018)

Berdasarkan tabel 4.50 diatas dapat diketahui bahwa etos kerja memiliki nilai t hitung 2,392 > t tabel 2,011. Maka Ho ditolak berarti etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka Ho dan Ha dapat digambarkan dalam kurva yang terdapat pada gambar 4.4 berikut:



Sumber: Diolah Penulis / Spss v24 (2018)

Gambar 4.4 Kurva Uji t Etos Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

B. Uji t Lingkungan Kerja

Selanjutnya adalah hasil uji t mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja yang terdapat pada tabel 4.51 berikut:

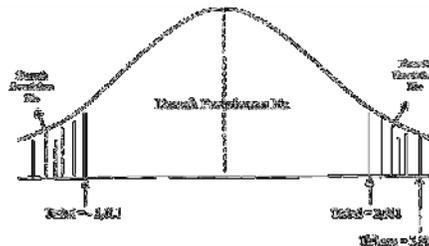
Tabel 4.51 Hasil Uji t Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Secara Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	8.54	4.421		1.932	.059
	X1	.284	.119	.334	2.392	.021
	X2	.239	.095	.350	2.513	.015

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Diolah Penulis / Spss v24 (2018)

Berdasarkan tabel 4.51 diatas dapat diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki nilai t hitung 2,513 > t tabel 2,011. Maka Ho ditolak berarti lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka Ho dan Ha dapat digambarkan dalam kurva yang terdapat pada gambar 4.5 berikut:



Sumber: Diolah Penulis / Spss v24 (2018)

Gambar 4.5 Kurva Uji t Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

C. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu etos kerja dan lingkungan kerja secara bersama – sama (simultan) terhadap variabel terikat, yaitu produktivitas kerja. Berikut merupakan kriteria dalam pengujian uji F:

- 1) Jika F hitung > F tabel, maka Ho ditolak artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Jika F hitung < F tabel, maka Ho diterima artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 3) Nilai F tabel sebesar 3,20 dengan derajat kebebasan $df1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $df2 = n - k = 50 - 3 = 47$.

Berikut ini adalah hasil uji F mengenai pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja secara simultan pada tabel 4.52 berikut:

Tabel 4.52 Hasil Uji F Pengaruh Etos Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

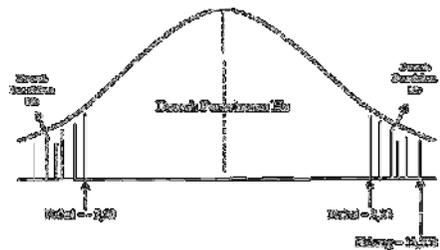
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regresion	181.566	2	90.783	13.378	.000 ^b
	Residual	318.934	47	6.786		
	Total	500.500	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Diolah Penulis / Spss v24 (2018)

Berdasarkan tabel 4.52 diatas dapat diketahui bahwa nilai F hitung $13,378 > F$ tabel 3,20. Maka H_0 ditolak berarti etos kerja dan lingkungan kerja secara bersama - sama berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka H_0 dan H_a dapat digambarkan dalam kurva yang terdapat pada gambar 4.6 berikut:



Sumber: Diolah Penulis / Spss v24 (2018)

Gambar 4.6 Kurva Uji F Etos Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

5. KESIMPULAN

A. Etos Kerja

Berdasarkan hasil rekap interval, menunjukkan bahwa etos kerja karyawan bagian produksi JM OFFSET sudah baik tetapi masih harus ditingkatkan. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata – rata interval sebesar 3,99 dimana hasil

tersebut menunjukkan kriteria baik pada interval 3,40 – 4,19.

B. Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil rekap interval, menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan bagian produksi JM OFFSET sudah baik tetapi masih harus ditingkatkan. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata – rata interval sebesar 3,67 dimana hasil tersebut menunjukkan kriteria baik pada interval 3,40 – 4,19.

C. Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil rekap interval, menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan bagian produksi JM OFFSET sudah baik tetapi masih harus ditingkatkan. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata – rata interval sebesar 3,91 dimana hasil tersebut menunjukkan kriteria baik pada interval 3,40 – 4,19. Jadi, tanggapan responden mengenai produktivitas kerja sudah baik.

D. Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat jika etos kerja karyawan bagian produksi pada perusahaan JM OFFSET berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh nilai $sign. 0,02 < 0,05$ dan $T_{hitung} 2,392 > T_{tabel} 2,011$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

E. Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat jika lingkungan kerja karyawan bagian produksi pada perusahaan JM OFFSET berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh nilai sign. $0,02 < 0,05$ dan $T_{hitung} 2,513 > T_{tabel} 2,011$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

F. Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji F dapat dilihat jika etos kerja dan lingkungan kerja karyawan bagian produksi pada perusahaan JM OFFSET berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh nilai sign. $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} 13,378 > F_{tabel} 3,20$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

6. REFERENSI

A. BUKU

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.

Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.

Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.

Priansa, Donni. J. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.

Priyatno, Duwi. 2016. *SPSS Handbook: Analisa Data, Olah Data, & Penyelesaian Kasus – Kasus Statistik*. MediaKom. Yogyakarta.

Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung.

Sanusi, Anwar. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.

Sinamo, J. 2009. *Etos Kerja Dalam Bisnis*. Institusi Darma Mahardika. Jakarta.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

B. JURNAL

Bakarti, A. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Banjar*. 9 (4). 303.

Dany, A.A. 2016. *Analisis Faktor Pengusaha Kuliner Menggunakan Jasa Iklan Instagram “Jakul Semarang” Sebagai Endorser*. Hal.30

Darmansyah, D, dkk. 2018. *Etos Kerja Dan Pengembangan Karir Pegawai Kantor Wali Kota Banda Aceh*. Jurnal Magister Manajemen. 2 (1). 25.

Faderika, A.B. 2016. *Pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pertenunan Desa Boro Kalibawang Kabupaten Kulon Progo*. Hal. 35.

Nurlaela, T.S. 2013. *Pengaruh Efektifitas Viral Marketing Terhadap Keputusan Pembelian*. Hal.65.

Putri, E.P. 2017. *Produktivitas Kerja Ditinjau Dari Faktor Demografis (usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja) Pada Karyawan di PDAM Purwokerto*. Hal.13.

Putri, W.Y. 2017. *Pengaruh Regulator, Kepemilikan Institusional, Ukuran Perusahaan, dan Profitabilitas Terhadap Carbon Emission Disclosure*. 2017. Hal.56.

Rika, N.DI, dkk. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Karyawan*

Pada Karyawan PDAM Kota Malang. 58 (2). 87-88.

Riskillah, MI. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pendidikan dan Latihan Terhadap Produktivitas Kerja*. Hal.12.

Rismayandi, B. 2015. *Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis. 1(1). 5.

Oktariandini, NR. 2015. *Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Perawat Rumah Sakit Hasan Sadikin*. Hal. 15.

Trian, RR. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja*. Hal.17.

Trilaksana, M.G. 2015. *Pengaruh Penerapan Drop Box dan e-Filling Terhadap Kepatuhan Penyampaian SPT Tahunan PPh*. Hal.51 – 55.

Zahari, M.U. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pabrik Unit Usaha Kayu ARO PT.Perkebunan Nusantara VI (PERSERO) Wilayan jambi*. 5 (1). 45-46.

C. SKRIPSI

Amelia, F. 2012. Analisis Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Bagian Umum Dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau. *Tesis Pasca Sarjana*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Riau.

Anggraeni, N.D .2015. Pengaruh Good Corporate Governance dan Earning Power Terhadap Manajemen Lama. *Tesis Pasca Sarjana*. Universitas Pasundan, Bandung.

Handayani, Y. 2015. Pengaruh Akuntabilitas dan Transparansi Terhadap

Pengelolaan Keuangan Partai Politik. *Tesis Pasca Sarjana*. Universitas Pasundan, Bandung.

Pangaribuan, B.CD. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Tesis Pasca Sarjana*. Universitas Widyatama, Bandung.

Prestise, Y. 2013. Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Tamu Di Hotel Horison Bandung. *Tesis Pasca Sarjana*. Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung.

Setiawan, A.P. 2015. Pengaruh Penerapan Pengendalian Internal dan Kompetensi Staf Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Tesis Pasca Sarjana*. Universitas Pasundan, Bandung.

Sifa, N.N. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Barat. *Tesis Pasca Sarjana*. Universitas Pasundan, Bandung.

Ningtias, D.NA. 2016. Pengaruh Likuiditas dan Solvabilitas Terhadap Profitabilitas. *Tesis Pasca Sarjana*. Universitas Pasundan, Bandung.

D. WEBSITE

Kho, B. 2017. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan Ruang Lingkupnya. <https://ilmumanajemenindustri.com/pengertian-manajemen-sumber-daya-manusia-msdm-ruang-lingkup-msdm/>. Diakses tanggal 19 September 2018.

Riadi, M. 2016. Pengertian, Ciri – Ciri, dan Menumbuhkan Etos Kerja. <https://www.kajianpustaka.com/2016/09/pengertian-ciri-dan-menumbuhkan-etos-kerja.html?m=1>. Diakses tanggal 19 September 2018.