

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN *MOVING* *MACHINERY* PADA PT. KRAKATAU POSCO DI CILEGON

Purnomohadi¹, Achmad Rozi², Wahid Sumardjo³

¹*Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Primagraha*

²*Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Primagraha*

³*Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Primagraha*

Email: ph201094@gmail.com

ABSTRACT

The background of this study is work productivity employees Moving Machinery at PT. Krakatau Posco in Cilegon tend to decline thought to be caused low individual characteristics and work environment. The objective of this research to determine about influence individual characteristics and work environment partial and simultaneously toward work productivity employees Moving Machinery at PT. Krakatau Posco in Cilegon. The research method by researchers is using quantitative method. Population is employees at Moving Machinery at PT. Krakatau Posco in Cilegon amounted to 65 employee and sample is 65 employee, while the sampling technique used in this study is using saturated sampling. Data analysis technique used in this research are validity test, reliability test, classic assumption, coefficient determination, multiple regression analysis and hypothesis test. The results of research there is a significant influence between individual characteristics toward work productivity and there is a significant influence between work environment toward work productivity. While simultaneously there is a significant influence between individual characteristics and work environment toward work productivity.

Keyword : Individual Characteristics, Work Environment, Work Productivity

PENDAHULUAN

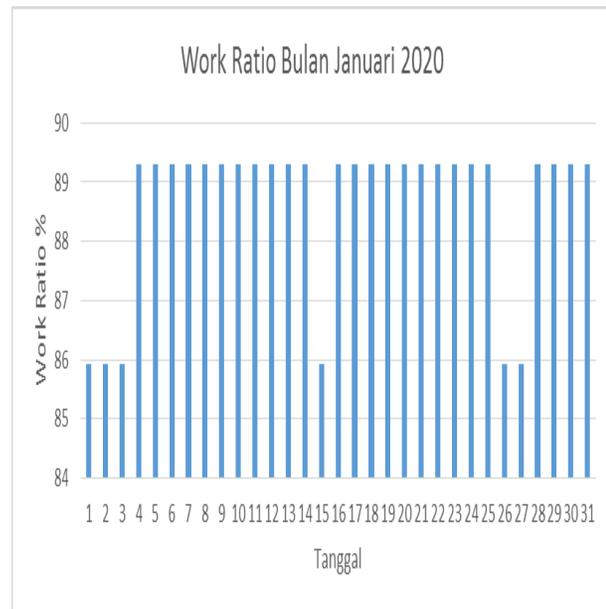
Era globalisasi membuat pihak perusahaan untuk beradaptasi karena era globalisasi merupakan persaingan atau kompetisi, maka yang bertahan dalam persaingan global adalah perusahaan yang mempunyai keunggulan. Meningkatnya intensitas persaingan dan jumlah pesaing menuntut akan adanya sumber daya manusia yang berkualitas sangat diharapkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah karakteristik individu. Perbedaan karakteristik individu harus diperhatikan dengan maksimal agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan adanya perbedaan karakteristik individu dapat menerangkan mengapa produktivitas kerja karyawan yang satu berbeda dengan yang lain. Karakteristik merupakan ciri, tabiat, kebiasaan atau sifat yang membedakan seseorang dengan yang lain serta berkemampuan dalam mengarahkan tindakan seorang individu. Karakteristik individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan.

Faktor penting selain faktor karakteristik individu yang harus diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja adalah kenyamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang nyaman memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan

aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

PT. Krakatau Posco merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang industri baja. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti di bagian *Moving Machinery* di PT. Krakatau Posco, masih ditemukan permasalahan-permasalahan yang terkait dengan produktivitas kerja karyawan yakni dilihat dari tidak tercapainya target produksi yang dapat dilihat pada grafik berikut ini:



Sumber : *Moving Machinery PT. Krakatau Posco*

Grafik *Work Ratio* Bagian *Moving Machinery* Bulan Januari 2020

Berdasarkan grafik dapat dilihat target produksi bulan Januari 2020 yang mengalami fluktuatif setiap harinya. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak stabilnya target produksi di bagian *Moving Machinery* di PT. Karakatau Posco. Target produksi di bagian *Moving Machinery* di PT. Karakatau Posco ditunjukkan dengan *work ratio* sebesar 89,29% setiap hari. Target produksi yang dirancang di bagian *Moving Machinery* di PT. Karakatau Posco bertujuan untuk memberikan keuntungan yang maksimal bagi perusahaan sehingga sangat diharapkan produktivitas kerja yang optimal.

Permasalahan yang berkaitan dengan karakteristik individu yaitu masih sedikit karyawan yang memiliki masa kerja sehingga berdampak pada produktivitas kerja karyawan yang kurang optimal, masih banyak karyawan yang tidak memiliki masa kerja. Masa kerja sering diekspresikan dengan pengalaman kerja. Semakin lama masa kerja karyawan, semakin banyak pula kemungkinan karyawan tersebut mendapatkan pendidikan dan pelatihan yang akan mendukung pekerjaan mereka sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Permasalahan lainnya yang berkaitan dengan karakteristik individu yaitu pendidikan karyawan di bagian *Moving Machinery* di PT. Karakatau Posco

didominasi lulusan SMA. Tingkat pendidikan pegawai mempengaruhi karakteristik individu karyawan. Latar belakang pendidikan karyawan yang tidak

sesuai dengan penempatan kerja yang diberikan oleh PT. Karakatau Posco sehingga dampaknya pada kemampuan, keterampilan dan minat karyawan untuk mendukung kemajuan PT. Karakatau Posco cenderung kurang. Apabila hal ini tidak ditindak lanjuti dengan baik dan cepat maka bisa menghambat terhadap perkembangan kemampuan karyawan itu sendiri.

Permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja yaitu suara bising mesin produksi yang mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja sehingga karyawan tidak dapat bekerja secara optimal. Selain itu keamanan di tempat kerja yang masih rendah, peralatan *safety* karyawan banyak yang hilang.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah-masalah penelitian sebagai berikut:

1. Target produksi bulan Januari 2020 yang mengalami fluktuatif setiap harinya, hal ini mengindikasikan bahwa tidak stabilnya target produktis pada di bagian *Moving Machinery* di PT. Karakatau Posco.
2. Masih sedikit karyawan yang memiliki masa kerja sehingga berdampak pada produktivitas kerja karyawan yang kurang optimal.
3. Pendidikan karyawan di bagian *Moving Machinery* di PT. Karakatau Posco didominasi lulusan SMA.
4. Suara bising mesin produksi yang mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.
5. Keamanan di tempat kerja yang masih rendah, peralatan *safety* karyawan banyak yang hilang.

Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah di atas peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *Moving Machinery* pada PT. Krakatau Posco di Cilegon?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *Moving Machinery* pada PT. Krakatau Posco di Cilegon?
3. Apakah terdapat pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *Moving Machinery* pada PT. Krakatau Posco di Cilegon?

LANDASAN TEORI

Karakteristik Individu

Menurut Hurriyati (2012:79) karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Sementara menurut Robbins (2014:46) menjelaskan bahwa karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, ras, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi.

Menurut Thoha (2015:34) berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa ke dalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi.

Indikator Karakteristik Individu

Menurut Robbins (2014:46) ada beberapa faktor yang mempengaruhi karakteristik individu antara lain:

1. Usia

Pegawai yang berusia lebih tua cenderung lebih mempunyai rasa keterikatan atau komitmen pada organisasi. Hal ini bukan

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bisnis dan Manajemen

hanya di sebabkan karena tinggal lebih lama di organisasi, tetapi dengan usia tuanya tersebut, makin sedikit kesempatan pegawai menemukan organisasi. Karyawan yang lebih muda cenderung fisik yang lebih kuat, sehingga dapat diharapkan bekerja keras dan pada umumnya mereka belum berkeluarga atau bila sudah berkeluarga anaknya relatif masih sedikit. Tetapi karyawan yang lebih muda umumnya kurang disiplin, kurang bertanggung jawab dan sering berpindah-pindah pekerjaan dibandingkan pegawai yang lebih tua.

2. Jenis Kelamin

Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, sosialibilitas atau kemampuan belajar.

3. Status Perkawinan

Status perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan wanita sebagai suami istri dan tujuan membentuk keluarga yang bahagia dan bekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa. Pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting.

4. Masa Kerja

Masa kerja menunjukkan berapa lama seseorang bekerja pada masing masing pekerjaan dan jabatan.

5. Jumlah Tanggungan

Jumlah tanggungan adalah seluruh jumlah anggota keluarga yang menjadi tanggungan seseorang. Berkaitan dengan tingkat absensi, jumlah tanggungan yang lebih besar mempunyai kecenderungan absen yang lebih kecil, sedangkan kaitannya dengan *turn over* maka semakin banyak jumlah tanggungan seseorang,

kecenderungan untuk pindah pekerjaan semakin kecil.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2011:2) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Menurut pendapat Sutrisno (2017:118) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Menurut Putra (2013) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Perusahaan atau organisasi wajib menyediakan lingkungan kerja fisik yang baik bagi karyawannya sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan keinginan organisasi dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:2) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain:

1. Penerangan atau Cahaya di Tempat

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bisnis dan Manajemen

Kerja

Cahaya atau penerangan sangat berperan bagi karyawan untuk mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2. Temperatur di Tempat Kerja

Temperatur atau suhu yang terlalu dingin akan menyebabkan gairah kerja yang menurun, sedangkan suhu yang terlalu panas akan menyebabkan cepat kelelahan.

3. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak napas, dan ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

4. Kebisingan di Tempat Kerja

Kebisingan yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menyebabkan kematian.

5. Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja, oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaanya.

Produktivitas Kerja

Menurut Siagian (2014:15) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *output* yang

optimal. Menurut Nawawi (2013:96) berpendapat bahwa dipandang dari sudut manajemen, produktivitas adalah ukuran tingkat kemampuan pekerja secara individual dalam menghargai hasil kerjanya dan keikutsertaannya dalam menghasilkan barang dan jasa, sebagai produk perusahaannya.

Sedangkan menurut Sutrisno (2017:99), produktivitas merupakan hubungan antara keluaran (barang-barang/jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang).

Indikator Produktivitas Kerja

Indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno (2017:104) yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan

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

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat kerja

Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hasil sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5. Mutu

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bisnis dan Manajemen

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:13) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian *Moving Machinery* pada PT. Krakatau Posco di Cilegon berjumlah 65 karyawan. Sampel penelitian ini adalah sebanyak 65 karyawan bagian *Moving Machinery* pada PT. Krakatau Posco di Cilegon. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampling jenuh yaitu sampel sebagai patokan apabila jumlah subyeknya kurang dari 100 orang, maka lebih baik diambil semua sehingga merupakan penelitian populasi (Sugiyono, 2014:96). Populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang. Karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan

sensus. Mengingat jumlah populasi hanya berjumlah 65 karyawan, maka 65 karyawan bagian *Moving Machinery* pada PT. Krakatau Posco di Cilegon dijadikan sampel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik Model Regresi

Salah satu syarat untuk dapat menggunakan persamaan regresi berganda adalah terpenuhinya asumsi klasik. Dalam penelitian ini digunakan 3 buah asumsi klasik adalah sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas ditunjukkan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:

- Variabel karakteristik individu memiliki nilai probabilitas signifikansi $0,088 > 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu memiliki data yang normal.
- Variabel lingkungan kerja memiliki nilai probabilitas signifikansi $0,359 > 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki data yang normal.
- Variabel produktivitas kerja memiliki nilai probabilitas signifikansi $0,472 > 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel produktivitas kerja memiliki data yang normal.

2. Uji Multikolinearitas

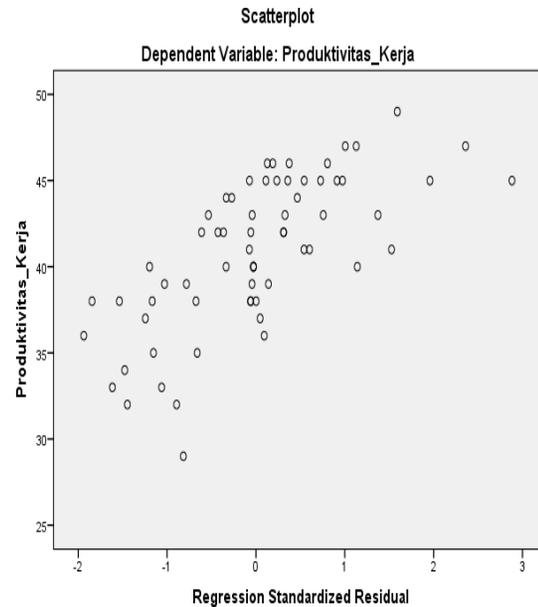
Nilai VIF variabel karakteristik individu (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2) adalah 1,347 yang berarti nilai VIF < 10 . Nilai *tolerance* dari variabel karakteristik individu (X_1) dan variabel lingkungan

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bisnis dan Manajemen

kerja (X_2) adalah 0,742 yang berarti nilai *tolerance* < 1, dengan demikian dari hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak ada gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas.

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas, maka dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot* sebagai berikut:



Gambar Uji Heteroskedastisitas

Grafik *scatterplot* di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Koefisien Determinasi Karakteristik Individu Terhadap Produktivitas Kerja

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,258. Selanjutnya digunakan perhitungan koefisien determinasi (KD) untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel karakteristik individu dalam menerangkan variabel produktivitas kerja.

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

$$= 0,258 \times 100\%$$

$$= 25,8\%$$

Hal ini dapat disimpulkan bahwa kontribusi karakteristik individu (X_1)

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bisnis dan Manajemen

terhadap produktivitas kerja (Y) yaitu sebesar 25,8%, sedangkan sisanya 74,2% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini.

Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,475. Selanjutnya digunakan perhitungan koefisien determinasi (KD) untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel lingkungan kerja dalam menerangkan variabel produktivitas kerja.

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

$$= 0,475 \times 100\%$$

$$= 47,5\%$$

Hal ini dapat disimpulkan bahwa kontribusi lingkungan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) yaitu sebesar 47,5%, sedangkan sisanya 52,5% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini.

Koefisien Determinasi Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,509. Selanjutnya digunakan perhitungan koefisien determinasi (KD) untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja dalam menerangkan variabel produktivitas kerja.

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

$$= 0,509 \times 100\%$$

$$= 50,9\%$$

Hal ini dapat disimpulkan bahwa kontribusi karakteristik individu (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) yaitu sebesar 50,9%, sedangkan sisanya

49,1% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian dilakukan untuk mengetahui arah pengaruh dari variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja digunakan bantuan program SPSS yang menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$\hat{Y} = 10,411 + 0,190 X_1 + 0,571 X_2$$

SAKTI

e-ISSN: xxxxxxxx

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bisnis dan Manajemen

Keterangan :

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bisnis dan Manajemen

\hat{Y} = Variabel Dependen (Produktivitas Kerja)

A = Konstanta (10,411)

β_1 = Koefisien Regresi Karakteristik Individu (0,190)

β_2 = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja (0,571)

X_1 = Karakteristik Individu

X_2 = Lingkungan Kerja

Sesuai dengan persamaan garis regresi yang diperoleh, maka model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 10,411 artinya jika karakteristik individu (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) nilainya adalah nol, maka produktivitas kerja (Y) adalah 10,411.
- Nilai koefisien regresi variabel karakteristik individu (X_1) bernilai positif 0,190. Artinya jika variabel lingkungan kerja (X_2) nilainya tetap dan variabel karakteristik individu (X_1) mengalami kenaikan sebesar 1 kali atau 100% maka produktivitas kerja (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,190 kali atau 19%.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) bernilai positif adalah sebesar 0,571. Artinya jika variabel karakteristik individu (X_1) nilainya tetap dan lingkungan kerja (X_2) mengalami kenaikan 1 kali atau 100% maka produktivitas kerja (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,571 kali atau 57,1%.

Pengujian Hipotesis

Uji-t bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu karakteristik individu dan lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja sebagai berikut:

- Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,065 > 1,998$) dan nilai signifikansi $< \alpha$ ($0,043 < 0,05$), maka H_0

ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *Moving Machinery* pada PT. Krakatau Posco di Cilegon.

- Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,624 > 1,998$) dan nilai signifikansi $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *Moving Machinery* pada PT. Krakatau Posco di Cilegon.

Uji F

Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($32,118 > 3,15$) dan nilai signifikansi $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$),

maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *Moving Machinery* pada PT. Krakatau Posco di Cilegon.

Pembahasan

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Produktivitas Kerja

Hipotesis pertama yang diajukan menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan karakteristik individu terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *Moving Machinery* pada PT. Krakatau Posco di Cilegon. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,065 dan t_{tabel} sebesar 1,998 dengan nilai signifikansi sebesar 0,043. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka hipotesis pertama diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara karakteristik individu terhadap produktivitas

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bisnis dan Manajemen

kerja karyawan bagian *Moving Machinery* pada PT. Krakatau Posco di Cilegon.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,258. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kontribusi karakteristik individu (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) yaitu sebesar 25,8%, sedangkan sisanya 74,2% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2018), Pasaribu (2018) dan Lubis (2018) mengemukakan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hipotesis kedua yang diajukan menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *Moving Machinery* pada PT. Krakatau Posco di Cilegon. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,624 dan t_{tabel} sebesar 1,998 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka hipotesis kedua diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *Moving Machinery* pada PT. Krakatau Posco di Cilegon.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,475. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kontribusi lingkungan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) yaitu sebesar 47,5%, sedangkan sisanya 52,5% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Gustiawan

(2012), Fiani (2014) dan Senata (2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hipotesis ketiga menyatakan terdapat pengaruh signifikan karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *Moving Machinery* pada PT. Krakatau Posco di Cilegon. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh F_{hitung} sebesar 32,118 dan F_{tabel} sebesar 3,15 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} selain itu jika dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000 jadi signifikan karena kurang dari 0,05 maka hipotesis ketiga diterima berarti terdapat pengaruh signifikan karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *Moving Machinery* pada PT. Krakatau Posco di Cilegon.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,509. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kontribusi karakteristik individu (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) yaitu sebesar 50,9%, sedangkan sisanya 49,1% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumajow (2018) dan Akbar (2018) mengemukakan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bisnis dan Manajemen

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka peneliti dapat menarik kesimpulan antara lain:

1. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,065 > 1,998$) dan nilai signifikansi $< \alpha$ ($0,043 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *Moving Machinery* pada PT. Krakatau Posco di Cilegon. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,258. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kontribusi karakteristik individu (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) yaitu sebesar 25,8%, sedangkan sisanya 74,2% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini.
2. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,624 > 1,998$) dan nilai signifikansi $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *Moving Machinery* pada PT. Krakatau Posco di Cilegon. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,475. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kontribusi lingkungan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) yaitu sebesar 47,5%, sedangkan sisanya 52,5% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini.
3. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($32,118 > 3,15$) dan nilai signifikansi $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. maka secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian

Moving Machinery pada PT. Krakatau Posco di Cilegon. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,509, dapat disimpulkan kontribusi karakteristik individu (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 50,9%, sisanya 49,1% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

Saran

Berdasarkan pada kesimpulan di atas, maka saran dari peneliti sebagai berikut:

1. Diharapkan pihak manajemen PT. Krakatau Posco di Cilegon membuat peraturan yang membedakan tugas karyawan pria dan karyawan wanita terutama dalam hal kemampuan memecahkan masalah di perusahaan.
2. Diharapkan PT. Krakatau Posco di Cilegon lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja di sekitar tempat kerja seperti menambah sirkulasi udara agar karyawan tidak cepat lelah dalam bekerja.
3. Diharapkan PT. Krakatau Posco di Cilegon memperhatikan dalam hal penempatan karyawan agar ditempatkan di posisi yang sesuai dengan kemampuan masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta. Ghazali, Imam. 2016.

Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hariandja, Marihot Tua E. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

Hasibuan, Malayu S. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hurriyati, Ratih. 2012. *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. Bandung: Alfabeta.

Nawawi, Hadari. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Robbins, Stephen P. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Rozi, Achmad. 2018. *Perilaku Keorganisasian*, Serang: Desanta Muliavisitama

Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sinungan, Muchdarsyah. 2012. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Angkasa

Persada.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Thoha, Miftah. 2009. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.

Sunarsih, Denok; Rozi. A 2020 *Kepemimpinan Strategik Bisnis*, Serang: Desanta Muliavisitama

Umar, Husein. 2012. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Jurnal:

Damayanti, Rina. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Knalpot Diesel Timbul Jaya Ngunut Tulungagung*. Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi. Vol. 1. Nomor 1.

Fiani, Ike Resti. 2014. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Jaya Indah Nusa Coy Di Rokan Hulu*. Jom Fekon Vol.1. No. 2.

Gustiawan, Willson. 2012. *Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja*. Menara Ilmu. Vol. III. No.29.

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bisnis dan Manajemen

Hati, Shinta Wahyu. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Fungsional Di Politeknik Negeri Batam*. Jurnal Perspektif Bisnis, Vol. 1 No. 2.

Mantalia, Sri. 2017. *Pengaruh Deskripsi Kerja, Leraning Organization, Karakteristik Individu Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada Yayasan Torsina Singkawang*. Tesis Universitas Terbuka.

Pasaribu, Fajar. 2018. *Pengaruh Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja*. Prosiding Konferensi Nasional Ke-7 Asosiasi Program Pascasarjana Perguruan Tinggi Muhammadiyah Aisyiyah.

Putra, Fery Handi. 2013. *Analisis Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan IAIN Iman Bonjol Padang*. Naskah Publikasi Tesis Universitas Bung Hatta.

Senata, I Wayan. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD. Kembang Sari Kabupaten Badung Tahun 2012*. Jurnal Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja. Vol. 4. No. 1.

Soputan, Grace Jenny. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pelayanan Pemerintah Kota Manado*. Jurnal MIMBAR, Vol. 29. No. 1.

Susana, Erni. 2009. *Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Syariah*. Jurnal Keuangan dan Perbankan. Vol. 13. No.3.

Warnanti, Asri. 2015. *Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia Tbk Cabang KCU Thamrin Jakarta Pusat*. Jurnal Serambi Hukum. Vol. 08. No. 02.